

Demos|13

Fulls de recerca i de divulgació

Reis Gallego Perales

Música popular i feminisme

Estratègia per al canvi

fundació ▶ nexa

Amb la col·laboració de:



Collecció Demos, núm. 13

Directora acadèmica: Vicenta Tasa Fuster

Primera edició: juliol del 2020

© del text: Reis Gallego Perales

© del pròleg: Raquel Tamarit Iranzo

© d'aquesta edició: Fundació Nexè (www.fundacionexe.org)

Producció: Jaume Ortola

www.riuraueeditors.cat

Carrer de l'Agregació, núm. 1, 2n 1a

08041 Barcelona

ISBN: 978-84-120424-5-0

Dipòsit legal: B 14818-2020

Impressió: Printcolorweb

Continguts

Pròleg: feminisme entre corxeres i silencis, per Raquel Tamarit Iranzo	5
Introducció	11
Antecedents	11
Marc legal	15
Motivacions	17
Objectius	20
Fonamentació teòrica, legal i administrativa	22
Les dones en el món de la cultura	23
Gestió cultural	26
Interseccionalitat de la gestió cultural i la igualtat	30
L'espai professional de la igualtat en el món de la cultura	37
Musicologia feminista	50
Justificació i fonamentació metodològica del disseny del pla estratègic i Unitat d'Igualtat	60
Estudi exploratori sobre la situació de la representació de les dones en el panorama musical estatal i al País Valencià	60
Necessitats dels col·lectius: valoració de necessitats i fortaleses en matèria d'igualtat	66
Marc legal, polític i competencial	72
Organigrama, funcionament i anàlisi de la direcció adjunta de música	83
Integració de la Unitat d'Igualtat dins de la direcció adjunta de música i IVC	88
Funcions de l'agent d'igualtat en la direcció adjunta de l'ICV	90
Exposició i desenvolupament del pla estratègic	97
Objectius	102
Estratègies i accions a implementar	104
Sistemes d'avaluació	120
Conclusió	126
Epíleg	134
Bibliografia	141

Pròleg: feminisme entre corxeres i silencis

El patriarcat no entén de professions, edats, càrrecs o disciplines artístiques: només entén de gènere. Ho sap tothom, especialment nosaltres, les dones, que n'hem patit i en patim les conseqüències des de sempre. I el món de la música, òbviament, no ha sigut alié al «pecat original» de la discriminació en la nostra societat; ans al contrari, l'ha reproduït, fins i tot, amb més bel·ligerància i profunditat.

Una dada aportada per Reis Gallego és suficient per a quantificar la magnitud de la tragèdia: en la vuitena edició del Feslloch (2014), les dones només representaven el 7 % de la programació. La pregunta és inevitable: si en el Feslloch, un festival de música en valencià sensible a totes les nostres lluites —feminisme inclòs—, la presència de les dones era fa pocs anys purament testimonial, ¿quina deu ser la situació en general? La resposta és tan eloqüent com sinistra.

L'anul·lació professional i creativa a la qual les dones hem estat sotmeses durant mil·lennis, però, no ens ha impedit progressar. Són moltes —moltíssimes!— les que, al llarg de la història, esquivaren

la censura i violència del patriarcat per a poder «ser»; és a dir, per a poder treballar, estudiar, cantar, crear, investigar... Ho feren sota l'amenaça implacable d'un sistema organitzat des de l'home i per a l'home, que considerava qualsevol guspira d'igualtat com un desafiament intolerable. Per això, a les dones que aconseguien superar tots els obstacles els esperava un últim càstig: la invisibilitat.

Milers de dones han fet, al llarg de la història, aportacions fonamentals per a la societat en tots els camps: ciència, literatura, art... No cal dir que en la música —especialment en la de caràcter popular— també han jugat un paper fonamental. Però... Qui són? On són? Algunes adoptaren noms d'homes per a poder publicar obres; d'altres, «ajudaren» els seus marits en el procés creatiu; moltes, senzillament, crearen des de l'anonimat... I totes restaren invisibles: com si no hagueren existit.

Afortunadament, les coses estan canviant des de fa un temps. Ens hem empoderat, individualment i col·lectiva: som a anys llum d'on érem fa tan sols vint anys. Però també és cert que encara som molt lluny d'on volem arribar: ni més ni menys que a una societat on la igualtat entre homes i dones siga absoluta i transversal. És un dret irrenunciable i universal, però no ens ho posaran fàcil: talment com un animal ferit, la vella societat masclista es revolta per no perdre els grans privilegis que la discriminació de gènere li ha procurat des de sempre, també en el món de la música. Però ja ningú no ens podrà

aturar. I, per a continuar avançant, és imprescindible que les institucions públiques promoguen polítiques d'igualtat valentes i creen estructures legals, econòmiques i socials —com les Unitats d'Igualtat— que n'asseguren l'eficàcia. Aquesta és, a grans trets, la demanda que fa Reis Gallego i, també, la voluntat i el compromís del Govern del Botànic des del 2015.

En el sector musical, com en la resta de sectors, s'avança però massa lentament en segons quins àmbits. És cert que, els darrers anys, la presència de dones en el panorama musical valencià s'ha incrementat notablement. De fet, l'última edició del Feslloch (2019) aporta una dada per a l'esperança: la presència de dones en la programació s'enfilava fins a un 31 %. Tanmateix, no deixa de ser una excepció: la gran majoria de festivals no han seguit eixa evolució.

D'altra banda, no es tracta —només— de facilitar l'accés a la creació musical: tant o, fins i tot, més important que això és potenciar la distribució i contractació de la música feta per dones. I, en aquest sentit, la gestió cultural deixa encara molt a desitjar pel que fa a l'equitat entre gèneres. Caldrà, doncs, que totes i tots —representants polítics, institucions diverses, IVC, productores, sales, programadors...— ens posem a treballar per capgirar l'*statu quo* de la indústria musical i assegurar la igualtat d'oportunitats per a totes i tots.

Recuperar la música per a les dones no és —només— un dret; és, també, una qüestió estratègica

per al feminisme. La música és un element indissociable de la cultura valenciana: la portem a la sang des de ben menuts. Orquestres, bandes, solistes, grups, cantautors... Clàssica, popular, electrònica, rock, pop, folk, ska, hip-hop... En tenim per a tots els gustos i edats. I aquesta gran tradició i diversitat musical del nostre país fa que la música arribe a tot el món —grans i menuts—, siga a través d'una albada de Pep Gimeno Botifarra, d'una audició de la banda del poble, d'una cançó de Dani Miquel, d'un recital d'Eva Dénia o d'un concert vibrant de Zoo Posse o el Diluvi.

La música ha sigut sempre una poderosa feramenta de transmissió de valors: reflex i vehicle d'allò que fem i som. De fet, durant molt de temps, ha sigut «còmplice» del sexisme, reproduint estereotips masclistes i cosificant les dones fins on no està escrit. De la mateixa manera, però, es pot convertir en còmplice de tot el contrari. Es tracta, de nou, de capgirar-la i usar el seu gran poder d'atracció per a educar, des del gaudi, en la igualtat. És a les nostres mans.

Les dones de la música han sigut les intrèpides corxeres d'una partitura plena de silencis. Ni el compàs ni la melodia acompanyaven, però, elles, amb la seua agilitat, trobaren la manera d'escolar-se al pentagrama per a continuar reclamant el seu dret a sonar, a ser. I qualsevol intent de silenciar-les era respost amb un crit cada vegada més fort que feia miques el silenci. Ara, exigeixen el protagonisme

i la visibilitat que sempre se'ls ha negat. És el seu moment; el nostre moment. I totes i tots hem de fer-ho possible: ens ho deuen. A nosaltres, les dones, i a la música.

Raquel Tamarit Iranzo
Secretària Autonòmica de Cultura i Esports
de la Generalitat Valenciana

*A Milagros Perales Perales,
una dona valenta i lluitadora.*

Introducció

Antecedents

La gestió cultural, de la mateixa manera que la resta d'àmbits, ha sigut influenciada en els últims anys pels nous vents del pensament postmodern. Aquest pensament naix com a resposta als paradigmes de la modernitat, la ideologia heretada des de l'edat moderna i que inclou el racionalisme (l'existència d'una veritat única, absoluta i universal), el científic i, en general, el punt de vista centrat en l'home blanc, ric, del món occidental actual, a més del capitalisme i la ideologia social consegüent afegida a partir de la industrialització: el patriarcat. En oposició, el postmodernisme pretén no tenir cap metanarrativa central ni un cànon estètic únic.

És per aquest motiu que, en l'actualitat, els objectius de la gestió cultural busquen donar resposta a la diversitat de la societat i ajudar amb la seua acció a la ruptura dels cànons establits en el món de la cultura, com els relacionats amb la discriminació i la falta de representació de diversos col·lectius dins dels espais culturals, entre ells, les dones.

La reivindicació de major presència d'obres

d'autores en els espais culturals no és nova d'ara. Des dels anys huitanta del segle passat, diferents iniciatives feministes han dut a terme accions per a visibilitzar aquesta mancança. Des de les reivindicacions de *Guerrilla Girls* a la ciutat de Nova York l'any 1985; l'organització de festivals on sols participen artistes dones, com per exemple *Ellas crean*;¹ les associacions com *MiM: mujeres de la industria de la música*² o *Clásicas y modernas*,³ associació que lluita per la igualtat en el món de la cultura, fins a *Fusa Activa*,⁴ dones del món de la indústria musical que treballen per a crear una base de dades de grups femenins de Catalunya, País Valencià, Mallorca, Menorca i Pitiüses. Les feministes del món de la cultura reivindiquen, amb accions no violentes, més presència de dones creadores i artistes en els circuits culturals, és a dir, més dones en les programacions i exposicions, així com més dones entre bastidors; en resum, més dones en la indústria cultural. Aquests col·lectius, i altres, denuncien una invisibilització quasi total del seu treball en un espai, com tots els espais públics, dominat i copat per homes.

«Les indústries culturals i creatives són un sector estratègic en la nova economia del coneixement»

1. <https://ellascrean.com/>

2. <https://asociacionmim.com/>

3. <https://clasicasymodernas.org/>

4. <https://sites.google.com/view/fusaactiva>

(Castro Higuera, 2017: 17), i d'ací ve la necessitat i la urgència de disposar de ferramentes que, des de les polítiques públiques, ens ajuden a construir aquest sector des de paràmetres feministes. La cultura, i sobretot la gestió cultural, ha de donar resposta a allò que demana la societat.

Malgrat que el camp de la gestió cultural és molt ampli, i molt més la necessitat de l'aplicació de polítiques d'igualtat reals en el seu interior, aquest Demos desenvolupa un projecte de gestió cultural que pren com a referència per a la seua concepció l'aplicació de polítiques feministes dins dels terrenys de la música popular.

Ens centrarem en aquesta àrea artística per diverses raons:

a) La música és un agent de socialització potent.

Immerses en el procés de socialització des que naixem, les persones som també el reflex de l'ambient en el qual ens desenvolupem.

L'incessant aprenentatge que suposen les experiències a les quals ens enfrontem cada dia està mediat pels agents socialitzadors amb els quals interactuem, i influeixen en les característiques que defineixen la nostra identitat.

Aquests agents socialitzadors inclouen des de la família i les amistats, els diferents contextos en els quals participem, els mitjans de comunicació, o les diferents opcions d'oci com l'esport, la literatura i, no cal dir-ho, la música. (Martín, 2017)

b) La música com a espai de construcció de noves identitats col·lectives.

La música pot fundar una identitat col·lectiva que es reflecteix en una imatge, un consum de temps i de diners en l'escolta de tal música, una expressió pròpia (la parla, el ball), una actitud davant les coses, una manera de socialitzar-se, una definició de si, una construcció permanent d'espais de socialització, un grup d'afins, certs codis comuns i un sentit de pertinença.

Com exposa Juan Rogelio Ramírez Paredes (2006: 252-253),

En qualsevol societat els i les joves són els agents que reben de manera inicial i més intensa els efectes dels canvis culturals i socials. Atés que és en la joventut quan es construeix la identitat, almenys per primera vegada d'una manera molt més autònoma, els joves es tornen els subjectes principals per a l'anàlisi dels nous espais on es donen els canvis en els processos de producció de les identitats. La joventut és, llavors, com assenyala el sociòleg mexicà Rafael Montesinos, una força social probable per a impulsar canvis culturals.

La finalitat d'aquest Demos és proporcionar, a través de l'aplicació de diverses accions (entenenent per aquestes tots els instruments configurats per a desenvolupar estructures o activitats que permeten aconseguir els objectius culturals formulats) dissenyades per a l'Institut Valencià de Cultura —organisme autònom gestor de l'escena pública musical en el nostre país— una base per a aconseguir la igualtat en l'escena musical valenciana.

Arran de la investigació feta dins d'aquest institut

i, en especial, dins de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana, el disseny d'aquestes accions desemboquen en la necessitat de la creació d'un pla estratègic que les agrupe, gestionades per una Unitat d'Igualtat, dins de l'IVC.

Després de crear la xarxa d'unitats d'igualtat dins de cada Conselleria per part del denominat Govern del Botànic (PSOE-Compromís durant la IX Legislatura, de maig del 2015 a maig del 2019), aquest treball presenta la necessitat de continuar amb aquesta xarxa, però fent un pas més i ampliar la dita xarxa i constituir-ne de noves més enllà de les conselleries. És a dir, constituir-ne en els organismes autònoms de la Generalitat Valenciana. En el cas que ens ocupa, el que es proposa és la creació d'una Unitat d'Igualtat dins de l'IVC que desenvolupe una estratègia en la branca de la gestió de la música popular, un dels sectors artístics més oblidats dins de les polítiques d'igualtat de la gestió cultural.

Marc legal

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per diversos textos internacionals sobre drets humans. A l'Estat espanyol, onze anys després de la promulgació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i quinze de la Llei 9/2003, de 3 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre

dones i homes, encara veiem mancances flagrants en la seua aplicació.

Aquestes dues lleis desenvolupen el que estableixen els articles 14 i 9.2 de la Constitució espanyola (1978). El primer proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Per la seua banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives.

En l'exposició de motius III de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es diu que:

D'aquí la consideració de la dimensió transversal de la igualtat, senya d'identitat del modern dret antidiscriminatori, com a principi fonamental d'aquest text. La Llei es refereix a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals. I ho fa a l'empara de l'atribució constitucional a l'Estat de la competència per a la regulació de les condicions bàsiques que garantisquen la igualtat de tots els espanyols i les espanyoles en l'exercici dels drets constitucionals, encara que conté una regulació més detallada en aquells àmbits de competència, bàsica o legislativa plena, de l'Estat.

Amb aquest marc legislatiu de referència s'han impulsat diverses polítiques des de les administracions públiques al País Valencià, siga en el terreny de l'educació (incloent-hi la igualtat com un dels continguts transversals fonamentals en tots els nivells obligatoris d'ensenyament i batxillerat) o

en el desenvolupament de lleis contra la violència de gènere. No obstant això, dins del terreny de la gestió cultural no s'ha desplegat cap legislació, norma o codi de bones pràctiques des de les mateixes administracions públiques que s'emmarquen en les citades lleis. En aquest terreny, els primers passos que han sorgit a la recerca d'una normalització de la igualtat efectiva en l'espai cultural, específicament en la música popular que ens ocupa, parteixen de la societat civil, mitjançant diverses organitzacions culturals i, molt tímidament, de les administracions públiques culturals.

Motivacions

El 25 d'abril del 2016 el president de la Federació de Societats Musicals de la Comunitat Valenciana (FSMVCV), Pedro Rodríguez, signava la Carta d'Igualtat Dona/Home en les Arts Escèniques, un projecte coordinat per l'Associació per a la Igualtat de Gènere en la Cultura, *Clásicas y Modernas (Levante-EMV, 2016)*.

Amb aquesta signatura, la FSMVCV es comprometia que en la programació de la següent temporada, 2017-2018, la representació de la dona no fóra menor del 40 %. Aquest compromís afectava a tots els nivells: músics i músiques, composició, direcció i jurats. Així, la FSMVCV passava a ser la primera institució a sumar-se a aquesta campanya de paritat en

tot el País Valencià i la quarta en l'àmbit espanyol. Però és necessària aquesta adhesió?

Com exposa Clara Vicenç, en l'article «I en la música, on són les dones?», publicat en la revista digital *VilaWeb* (2017):

L'any 2000, les nord-americanes Cecilia Rouse i Claudia Goldin van demostrar al seu estudi «Orchestrating impartiality: the impact of blind auditions on female musicians» que a les proves per a una orquestra el gènere de la persona aspirant influïa en la seua elecció. No era una situació voluntària, els mateixos directors d'orquestra no n'eren conscients. Però quan les proves es realitzaven amb un panell entre el director i la intèrpret, de manera que el primer no era conscient del gènere de qui tocava, l'elecció de dones s'incrementava un 50 %.

Aquest article és sols una mostra de la falta que hi ha de posar per escrit la intenció d'equiparar de manera real la representació d'homes i dones en les arts en el nostre territori.

El 8 de desembre de l'any 2015, Laura Capsir, membre de l'associació *Clásicas y modernas*, publicava en la revista *Panorama* del periòdic *Levante-EMV* l'article «On són les dones a la música valenciana?», en el qual exposava la participació quasi testimonial de les dones en els festivals de música al territori valencià. Capsir revisava la xifra de participació de les dones en l'edició del Feslloch, festival de música nascut l'any 2007 a la localitat de Benlloc, organitzat per l'Associació Feslloch, de la qual formen part l'Ajuntament d'aquest poble de la Plana Alta i l'entitat cívica

Escola Valenciana. En un dels principals festivals de música en valencià al nostre territori, la participació de dones era del 8 % (el 2014 havia sigut del 7 %), i afirmava que, pel que fa a la música clàssica, la representació continua estant a anys llum de l'arc desitjable: «en compositores o directores d'orquestra ens situem sota el 10 %, i molt sovint solament es té en compte el s. XXI, però les dones han format sempre part de la música». (Capsir, 2015, par. 4).

Des d'aleshores fins hui, aquestes xifres han millorat. Per exemple, en l'última edició del Feslloch (2019) la participació de dones en la programació pujava al 31 %. Aquest increment es deu a la pressió social i a les campanyes informals en les xarxes, moltes promogudes per l'associació Fusa Activa per a denunciar públicament la baixa o nul·la participació de dones en els festivals al nostre territori. Aquesta pressió ha fet que les empreses promotores de festivals, així com la gent al capdavant de l'organització de festivals, comencen a tindre una mica de sensibilitat, però també de vergonya, per la baixa participació de grups femenins en les seues programacions.

Però, així i tot, no hi ha una dinàmica interioritzada que blinde la presència equitativa de les dones en les programacions musicals. Per tant, cal trencar aquesta tendència amb una planificació concreta, reflexionada i en la qual participen tots els agents implicats. D'aquesta manera, es podrà aconseguir que siguen part activa d'aquest procés, i fer possible

així un canvi de soca-rel en allò que està preestablit i normalitzat.

Objectius

Des de l'àmbit de la gestió musical cal fer un pas més; és per això que aquest Demos, titulat *Música popular i feminisme: estratègia per al canvi*, busca donar resposta a les problemàtiques descrites proposant una sèrie de ferramentes d'acció cultural que poden reunir-se en un Pla estratègic d'equitat d'oportunitats entre dones i homes en l'escena musical valenciana executat per una Unitat d'Igualtat. I aquesta unitat haurà de desplegar un seguit d'accions i mecanismes per a aconseguir, d'una vegada per totes, un sector musical per a totes les persones, no sols per a homes; basat en la igualtat d'oportunitats laborals, que promoga la diversitat de bandes, de gèneres i de persones; que cerque la sostenibilitat dels esdeveniments i els transforme en espais segurs per a les dones, on poder gaudir sense por. En resum, un sector productiu més feminitzat i feminista.

Així doncs, amb aquesta estratègia el que es pretén és incorporar de manera transversal les polítiques feministes en aquest sector. Creiem que la intersecció entre la gestió cultural i la perspectiva feminista és necessària: sols així es podrà tindre de manera holística la realitat que s'ha de canviar, amb les seues característiques pròpies.

El present treball pretén dissenyar, d'aquesta manera, les ferramentes que faran possible que al País Valencià tota programació sostinguda amb fons públics o en espais públics tinguen una presència de dones pròxima al 50 %, complint d'aquesta manera:

- La Llei orgànica d'igualtat 3/2007, que en l'article 26 promulga la igualtat en l'àmbit de la creació i producció artística i intel·lectual.
- La Llei 9/2003, de 3 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.

Incorporem, a més, les recomanacions en matèria de cultura que va fer la Unesco en la Convenció del 2015 i posteriors.

Així doncs, convé destacar que aquest treball és primigeni, perquè es tracta d'una proposta que obri camí a la recerca i l'anàlisi d'aquesta situació, i que vol donar pas a un nou jaciment d'investigació concretat en la música popular i la seua gestió des dels organismes públics, especialment del nostre país. Finalment, apella a aquests organismes públics, que tenen en les seues mans la possibilitat de capgirar la situació, trencant el sostre de vidre i el terra enganxós que les dones de la indústria musical valenciana es veuen obligades a transitar.

Fonamentació teòrica, legal i administrativa

La cultura com a bé comú posat a disposició de la ciutadania és un resultat de l'estat de benestar. Com afirma la relatora especial sobre drets culturals de l'ONU (2018: 4):

Les activitats culturals que obeeixen a un compromís social encaixen en el marc dels drets culturals, en particular en el del dret de tots a participar en la vida cultural, sense discriminació, i d'accedir a la creativitat dels altres i gaudir-la, i en el del dret a la llibertat d'expressió, en concret l'expressió mitjançant qualsevol forma artística.

Per això l'exercici dels drets culturals ha de ser una qüestió fonamental per a poder crear i preservar societats pacífiques i justes que garantiscen els drets culturals de totes les persones com a dret universal. Com afirma la relatora, «la humanitat es dignifica, restaura i reimagina a si mateixa creant, vivint, conservant i reformant la seua vida cultural i artística» (ONU, 2018: 3).

Per tant, la seua gestió s'ha fet necessària, però es va incorporar amb retard a les polítiques públiques i a les estratègies privades. És per aquest motiu

que la seua normalització no ha sigut completa, i per això «davant els reptes de la mundialització i el neoliberalisme, la gestió cultural és un camp professional obert a reflexionar sobre la seua praxi i objectius» (Vives, 2014: 1).

Cal incidir en l'aspecte que la cultura no és impermeable al món que l'envolta. Per aquest motiu, la seua manera normal de respondre és sota la lògica social del patriarcat, deixant les dones fora del gaudi dels drets culturals.

En resum, en l'àrea de la cultural, «la igualtat de gènere significa que les dones, els homes i aquelles persones que s'identifiquen com a altres gèneres han de gaudir igualment dels drets a accedir, participar i contribuir a la vida cultural» (Joseph, 2015: 178).

Les dones en el món de la cultura

La invisibilitat de les activitats de les dones i, per extensió, de les mateixes dones, és la conseqüència d'una ideologia patriarcal que els ha negat, mitjançant la reclusió en l'àmbit domèstic, la possibilitat d'accedir a una educació i, per tant, d'adoptar una posició activa en la producció del coneixement. Però, malgrat tot, «han sigut moltes les que, al llarg de la història, han aconseguit superar els impediments materials i ideològics i han desenvolupat tasques culturals i científiques» (Viñuela, 2003: 12).

Cal tindre en compte que la igualtat de gènere⁵ ha sigut inclosa com un dels Objectius del Desenvolupament del Mil·lenni, de manera que els diferents organismes i estats han hagut de donar un impuls a la implementació d'accions i estratègies per al treball de la igualtat. Aquesta necessitat ha motivat la producció al llarg dels últims anys d'infinidat d'informes, dictàmens, investigacions, estratègies, plans, anàlisis que pogueren il·luminar els estats i organismes internacionals sobre la manera de treballar per la igualtat real entre homes i dones. No sols internament sinó també com aquest fet influeix en les seues relacions amb els altres iguals (organismes o estats).

Com és evident, el món de la cultura no està exempt d'aquesta necessitat d'anàlisi per a cercar els camins que el porten a canviar. Així doncs, comencem a veure'n els més significatius.

Per exemple, la «Declaració de Hangzhou: Situar la cultura en el centre de les polítiques de desenvolupament sostenible» (2013), aprovada en la conferència coorganitzada per la Unesco i la República Popular de la Xina, reconeix el doble paper de la

5. Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni, també coneguts com a Objectius del Mil·lenni (ODM), són huit propòsits de desenvolupament humà fixats l'any 2000, que els 189 països membres de les Nacions Unides van acordar assolir per a l'any 2015. Aquests objectius tracten problemes de la vida quotidiana que es consideren greus i/o radicals. En 2015 els progressos realitzats han sigut avaluats i, d'altra banda, s'ha ampliat la llista d'objectius, ara anomenats els Objectius de Desenvolupament Sostenible.

cultura com a impulsora i facilitadora del desenvolupament sostenible. Des de la seua àmplia varietat de formes, expressions, pràctiques i coneixements, la cultura va determinant, en paraules d'Irina Bokova (directora general de la Unesco), «la forma en què les persones i les comunitats entenen el món actual i com conceben i conformen el seu futur» (Castillo, 2014: 4).

En aquest sentit, respecte a la relació d'aquesta declaració amb l'informe de la Unesco *Igualtat de gènere. Patrimoni i creativitat* (2015), Vargas (2017: 10) afirma que aquest treball:

concep la inclusió del gènere com a element fonamental associat a la cultura, perquè d'una altra manera es perpetuaven les desigualtats entre homes i dones que impedeixen aconseguir un vertader desenvolupament sostenible i inclouent per a totes i tots.

En el dit informe es fa una anàlisi de la creació, producció, distribució i participació de la cultura i de les expressions culturals des de la perspectiva de gènere; pretenent requerir desafiaments polítics i actuacions específiques per a promoure la visibilitat i reconeixement del gènere femení en la cultura, donant eines educatives i identificació de barreres i estereotips que dificulten l'accés i el desenvolupament de les dones en cada un dels moments de la producció artística.

Segons diu la Unesco en el document *L'agenda 2030 per al desenvolupament sostenible* (2017: 16) en l'apartat «La cultura com a motor i facilitador per al desenvolupament sostenible», en relació amb la igualtat i amb la finalitat de

generar un canvi social transformador cal empoderar les dones i les xiquetes en tant que són creadores i productores de béns i serveis culturals, en donar suport a la seua participació en la salvaguarda del patrimoni cultural i la seua participació en la vida cultural.

Sempre arriben a la mateixa conclusió: sense el gaudi per part de les dones dels seus drets culturals, sense poder accedir a la conservació, producció, execució de la cultura en igualtat i equitat de condicions respecte dels homes, les societats actuals no podran avançar cap a la fita que es varen marcar en els objectius del mil·lenni. Per això, ja no es pot posposar més la incorporació de la dona al 100 % en totes les esferes de vida, i la cultura n'és una.

Gestió cultural

La professió de la gestió cultural i la seua manera de fer i executar és determinada per la societat on s'exerceix, com s'exposa en la *Guia de bones pràctiques de la gestió cultural de Catalunya* (APGCC, 2011: 4): «L'exercici d'una professió va lligada a les característiques i les necessitats de la societat que l'engendra».

Per aquest motiu la gestió cultural (activitat de professionalització recent) és un dels eixos fonamentals en l'execució de la cultura en igualtat i equitat que proposem per les característiques que la seua tasca representa. En aquest sentit, segons el

codi deontològic de la Federació Estatal d'Associacions de Gestors Culturals (FEAGC, 2009: 3):

La gestió cultural és un procés organitzatiu de promoció i intermediació que utilitza l'eficient administració de recursos en un determinat context per a oferir béns i serveis culturals, entenent:

- 1) La cultura com a factor de desenvolupament humà en la cerca d'una vida integral satisfactòria per a totes les persones.
- 2) La cultura com a identitat de les comunitats locals, regionals, estatals i globals.
- 3) La cultura com a estímul del diàleg, la convivència i la interculturalitat i com a principi bàsic de la dinàmica de relacions ciutadanes.
- 4) La cultura com a creació de valors artístics i estètics dins d'un ecosistema cultural ampli, amb diversitat d'origens, agents i continguts.
- 5) La cultura com a garant de la diversitat cultural per a la societat, tan necessària com la biodiversitat per a la naturalesa.
- 6) La cultura com un dret indissociable dels drets humans.
- 7) La cultura com a valor de coneixement, comunicació i relació, factors que afavoreixen el desenvolupament humà des del local al global, permetent a les persones estar més preparades per a enfrontar-se amb els problemes presents i futurs de manera crítica, creativa, integradora i positiva.
- 8) La cultura com un conjunt de mecanismes, instruments i recursos per a garantir la llibertat d'expressió intel·lectual i creativa, creant espais adequats per al desenvolupament d'aquesta.
- 9) La cultura com un compromís amb els reptes de la societat, la convivència i la pau, la qualitat de vida i els drets humans, i la defensa del medi ambient com a suport imprescindible per al desenvolupament cultural.
- 10) La cultura com a factor de generació de riquesa i

desenvolupament econòmic. El desenvolupament de les indústries culturals i creatives com a contribució a la identitat territorial, la continuïtat creativa i la creació d'ocupació.

11) Hem d'entendre la cultura interrelacionada i transversal amb altres àmbits de la vida social com l'educació, l'ocupació, el medi ambient. I caldria afegir la cultura com a motor transversal per a la consecució d'una societat feminista.

Així doncs, aquest mateix codi defineix que:

el gestor cultural és un professional que fa possible i viable en tots els aspectes un projecte o organització cultural, que desenvolupa i dinamitza els béns culturals, artístics i creatius dins d'una estratègia social, territorial o de mercat realitzant tasques de mediació entre la creació i els béns culturals, la participació, el consum i el gaudi cultural. (FEAGC, 2009: 4).

En aquest mateix sentit, la Guia de l'APGCC (Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya, 2011) defineix el professional de la gestió cultural, a qui caracteritza com

un mediador entre la creació, la participació i el consum cultural. Un professional capaç d'ajudar a desenvolupar el treball artístic i cultural i inserir-lo en una estratègia social, territorial o de mercat. La professionalitat d'un gestor fa viable un projecte cultural en les seues dimensions econòmica, social, política i territorial. Així mateix, es considera que un gestor cultural és un professional quan està degudament qualificat o bé té experiència en el sector, sent aquesta l'activitat principal per la qual percep una remuneració econòmica. (APGCC, 2011: 4)

A més a més, com exposa Cristina Riera, gestora i comunicadora cultural, els professionals són homes i dones que transiten entre ser «mediadors, activadors, provocadors, facilitadors, possibilitadors, cogestors o gestors per necessitat, destinats a facilitar entorns per a viure experiències, per a provocar curiositat, reflexió, per a reforçar sentit de comunitat» (Castillo, 2014: 1).

Si el professional de la gestió cultural, com exposa l'APGCC (2011) «pensa, crea i desenvolupa la seua activitat amb una planificació coherent amb les necessitats dels usuaris», aleshores «el gestor cultural exerceix la professió en qualitat d'expert en les metodologies i fonaments teòrics i normatius necessaris i en virtut del coneixement de l'àmbit cultural i artístic.» (APGCC, 2011: 4) A més a més, aquesta guia parla del fet que la gestió cultural ha de tindre en compte els factors que intervenen en els resultats obtinguts (eficàcia, eficiència, criteri, coneixement i flexibilitat) per a establir la qualitat i l'oportunitat de les accions i la mediació implementada.

Per tant, es pot resumir que el treball de la gestió cultural constitueix en l'eficient administració de recursos ordenada a la consecució d'objectius que afecten la promoció i el desenvolupament de la cultura amb funcions de planificació, coordinació, producció, comunicació i avaluació. En la III Conferència Estatal de la Cultura (Valladolid 2017) es va creure oportú, amb els temps que corren,

incloure «l'estratègia comunitària, així com l'estratègia del quart sector, on s'estan aplicant modalitats emergents que van més enllà de la mera expressió tradicional i de l'aportació responsable a la societat, respectivament» (FEAGC, 2017: 5). D'aquesta manera, la professió de gestor cultural, en paraules d'Eduard Delgado, citat en el *Libro Blanco de las buenas prácticas de la gestión cultural en España* (2017), empra els «mètodes i eines que tendeixen a harmonitzar i equilibrar les exigències dels projectes culturals creatius amb les exigències del territori» (FEAGC, 2017: 18), però sense oblidar les relacions locals i globals a l'hora d'actuar i pensar, quan s'hi organitzen projectes artístics. Per aquesta raó, cal trobar la manera en què el binomi cultura i gestió transversal accepti com a pròpia la perspectiva feminista.

Però, ¿com es pot parlar de valorar la qualitat i l'oportunitat de les accions culturals si la gestió cultural, en el seu conjunt, obvia en el desenvolupament de la seua tasca, i com un factor de qualitat la consecució de l'equitat en el món cultural? És a dir, ¿es pot parlar de qualitat en la gestió cultural sense atendre les necessitats de la meitat de la població en l'accés al dret a la cultura?

Interseccionalitat de la gestió cultural i la igualtat

Fer una aproximació de la relació de la gestió cultural amb el gènere no està exempt de complicaci-

ons. «Cal partir de la base que la cultura, com molts altres àmbits del coneixement, s'ha desenvolupat seguint els preceptes de la lògica patriarcal» (Viñuela, 2003: 28). És per aquest motiu que la incorporació de la perspectiva feminista en els camps de la cultura ha sigut vista com una imposició.

És més, no ha sigut una incorporació lògica i resultat de la reflexió conjunta sinó, com «l'opció políticament correcta» (Castillo, 2014: 1), però desvinculada dels aspectes del seu quefer fonamental. Ara bé, ha sigut gràcies als moviments feministes que aquesta reflexió ha entrat en cadascun dels àmbits; sense aquesta persistència i lluita, ara mateix, tal vegada, el món seria encara més injust per a les dones, amb la qual cosa, la «imposició» és una ferramenta per a trencar l'estructura imperant per a poder aconseguir allò que és just. Així doncs, és en aquest punt on el feminisme com a teoria ha d'entrar de ple per a canviar els espais de reflexió i creació de la gestió cultural provant un canvi substancial: han de deixar de ser espais masculinitzats.

La situació actual no permet conèixer dades concretes d'aquesta situació, ja que no existeixen enquestes a tots els nivells que puguin donar llum i posar negre sobre blanc l'autèntic estat de la qüestió. Una de les recomanacions que fa la Unesco en l'informe mundial «Re-Pensar las políticas culturales» (2015: 186) a tots els països és la següent:

Recopilar, acurar i avaluar les dades diferenciades per sexe sobre diversos aspectes de la participació, accés i contribució de les dones a la vida cultural és clarament la tasca més urgent a emprendre per les parts si les qüestions de gènere han de ser eficaçment abordades en la implementació progressiva de la Convenció.

La Unesco en el seu Pla estratègic 2030 (2017: 2) busca remeiar aquesta situació, assegurant que

el paper de la cultura es reconeix mitjançant la majoria dels Objectius de Desenvolupament Sostenible, inclosos aquells centrats en educació de qualitat, ciutats sostenibles, medi ambient, creixement econòmic, consum sostenible i patrons de producció, societats pacífiques i inclusives, la igualtat de gènere i la seguretat alimentària.

Per tant, i com afirma Castillo (2014: 3) «hi ha un canvi de paradigma a partir del creixent reconeixement del paper de la cultura en el desenvolupament inclusiu de les societats, en la lluita contra la pobresa i en l'impuls per un desenvolupament sostenible del medi ambient». Però a aquesta afirmació cal afegir que, per al desenvolupament d'una cultura inclusiva i sostenible, a més a més cal tindre com a axioma l'equitat i la igualtat de gènere.

És el moment que la gestió cultural i la perspectiva feminista abandonen les seues atalaies per a interaccionar entre elles. L'una i l'altra són parts d'un tot que afecta la societat en conjunt. Com exposa Castillo (2014: 4):

Existeix una evident desvinculació entre el gènere i la cultura que es manifesta, per un costat, en el fet que les organitzacions i institucions que lluiten per la igualtat entre dones i homes descuiden la dimensió cultural en els seus àmbits de preocupació, i per un altre costat, les organitzacions i institucions que treballen en el sector de la cultura, desatenen l'enfocament de gènere dins de les seues polítiques i programes culturals.

La gestió cultural ha de ser el vincle entre la cultura com a experiència i les persones que habiten el territori. És en aquest punt on s'aplicaria la perspectiva feminista a la gestió cultural, com exposa Patricio Chávez, per a «comprendre i identificar en el món de la cultura aquelles desigualtats socials i situacions de discriminació que es basen en els postulats naturalistes sobre el “ha de ser”, tant en homes com en dones» (citat per Castillo: 2014).

Com ja s'ha apuntat amb anterioritat, el sector cultural respon a la lògica social patriarcal, per tant, no és difícil d'imaginar que els desafiaments en matèria d'igualtat en la cultura disten poc dels d'altres àmbits. Com exposa Castillo (2014: 8), parlem que, des de l'àmbit de la cultura, s'han d'abordar els desafiaments següents:

El sistema sexe/gènere i les construccions culturals. L'existència del binomi home-dona ha provocat l'existència de construccions socials determinades que caracteritzen uns i altres. Així doncs, s'estableix la definició de la dona d'acord amb la de l'home i la seua caracterització en cada espai, en el públic i en el privat. Aquestes barreres invisibles condicionen el paper de les dones en la cultura a causa d'una

sèrie de condicionaments i estereotips discriminatoris i sexistes. Les dones queden com a imatge, els homes ocupen els llocs de poder.

Segons de quines professions parlem, tenen més o menys presència de dones. Per exemple, i com afirma Castillo (2014: 8), «les dones estan molt ben representades en les institucions culturals públiques, en l'educació artística, i en algunes ocupacions culturals afins a les tasques 'pròpies' femenines».

Si mirem les dades que ens proporciona l'estudi *Camins creuats. El perfil del gestor cultural a Catalunya* (2009), trobem que aquesta observació es confirma: de la mostra estudiada, 62 % s'identifiquen com a dones i 38 % com a homes. Entre els professionals de més de cinquanta anys, 61 % són homes, mentre que en el rang de menys de trenta anys, el 80 % són dones. L'estudi també revela com estem davant un sector en el qual les dones són més joves: l'edat mitjana de les dones és de 37,8 anys, mentre que en els homes és de 42,2 anys. Per tant, els desafiaments amb què ens enfrontem són:

- *El sostre de vidre*. Com ens exposa el treball de *Camins creuats* (Carreño, 2009: 116), la gestió cultural és una professió feminitzada, però els llocs de poder i decisió estan copats majoritàriament per homes, tant en l'esfera privada com en la pública. En aquest sentit, l'estudi *El perfil del gestor cultural en Catalunya* (Carreño, 2009: 93) també assenyala que no hi ha igualtat de gènere en el nivell de res-

ponsabilitat, ni respecte de la retribució salarial, ni entre les persones que treballen per compte d'altri. En els tres casos, les dones es troben en desavantatge respecte dels homes. (Castillo, 2014: 2).

- Analitzem què tenim ací al País Valencià. Dins dels principals òrgans de gestió cultural, una Conselleria de Cultura (home), una Secretaria Autònoma de Cultura (dona), una Direcció General (dona), una Direcció a l'IVC (home), formada per 3 direccions adjuntes: Direcció Adjunta d'Arts Escèniques (home); Direcció Adjunta d'Audiovisuals i Cinematografia (home); Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana (dona: Marga Landete).⁶ Llavors, la *bretxa de gènere* en els òrgans institucionals es troba en la composició de l'IVC on són tres homes i una dona.

- *La bretxa salarial*. De la mateixa manera que hi ha bretxa salarial entre homes i dones en altres àmbits, en aquest també existeix. Les dones del sector cultural cobren menys que els seus companys per treballs d'igual valor. Com ens exposa Castillo (2014), hi ha un informe de la Unesco de 2012 que diu que les dones del món cinematogràfic cobren un 30 % menys que els seus companys. Així doncs, i com indica Castillo (2014: 10):

6. Exercirà el seu càrrec fins al 2022, prorrogable 5 anys més; per tant, com a màxim fins al 2027.

ens trobem davant les barreres simbòliques assignant talents, labors i espais diferents i que són producte del sistema patriarcal que assumeix la superioritat d'allò masculí sobre allò femení i que estableix el que «val» el treball d'una dona i un d'home.

- *La conciliació laboral i familiar.* Els patrons socials establits marquen les dones com a cuidadores de totes les persones de la família. Primer dels fills i després de les persones majors o dependents. Aquesta assignació social dificulta molt la seua incorporació laboral. És evident que calen polítiques de conciliació laboral en el món de la cultura, però s'ha d'anar més enllà. La qüestió no sols ha de ser facilitar aquestes tasques de cura, sinó que s'ha de treballar per a canviar aquesta assignació cultural i fer que siga cosa de la societat en el seu conjunt, no sols de les dones, ni sols dels homes. El sistema públic ha de dotar de recursos personals i econòmics perquè la conciliació siga real i equitativa. Sense ser vista com una barrera per a la consecució dels objectius professionals.

En resum, des de la gestió cultural, com a persones mediadores entre la població d'un territori i la cultura, aquestes han de possibilitar un canvi en les assumpcions de rols, estereotips i discriminacions que possibiliten l'accés a la cultura de tots els actors que la realitzen. És a dir, en paraules de Castillo (2014: 7):

Els i les professionals que desenvolupen tasques de producció, comunicació, gestió i distribució de béns i serveis culturals han de conèixer, identificar i operar amb criteris d'igualtat que qüestionen els rols i els estereotips i condueixen a una societat més equitativa i inclusiva.

Resumint, la gestora cultural ha de ser capaç de dissenyar les ferramentes necessàries, des dels espais de gestió, per a aconseguir l'objectiu fonamental de la mediació que busca construir una societat igualitària des dels paràmetres feministes.

L'espai professional de la igualtat en el món de la cultura

El terreny de la gestió cultural és una àrea que, a poc a poc, considera necessària la incorporació de les polítiques d'igualtat dins dels codis ètics del seu exercici. Així ho demostra la inclusió de les polítiques d'igualtat en els intents per conformar el *Llibre blanc de la gestió cultural* de la Federació Estatal d'Associacions de Gestors Culturals (FEAGC), que assenyalava que un dels seus objectius és el disseny de «l'equilibri entre dones i homes» (p. 48) en la participació en la vida cultural. D'aquesta manera, és deure del professional de la gestió cultural vetlar per la igualtat de gènere en tots els aspectes del seu treball.

El professional de la gestió cultural davant els reptes de la igualtat

Si la gestió cultural és el vincle entre la cultura com a experiència i les persones que habiten el territori, aleshores el o la professional que desenvolupe aquesta tasca és la persona encarregada d'incloure en la seua acció el treball de la igualtat entre dones i homes. D'aquesta manera, el canvi cultural s'esdevindrà, des de la base de l'acció, com un fet cultural inherent a aquesta.

En el *Llibre Blanc de les bones pràctiques de la gestió cultural en Espanya*, en el capítol III, sobre la competència, apartat III.2, «Descripció del lloc de treball», FEAGC (2017: 15) descriu les funcions del tècnic superior en gestió cultural, que són:

- Dissenyar i dirigir les polítiques culturals. Alta direcció amb responsabilitats en el disseny i elaboració de polítiques i estratègies culturals. Dissenyar les planificacions estratègiques corresponents a la infraestructura i/o espai cultural sota la seua dependència i responsabilitat.
- Gestionar el pressupost assignat per a la realització de la planificació estratègica i posterior intervenció cultural a través de l'adequat projecte d'aplicació.
- Dirigir l'equip humà de professionals que s'hi assigne per a la consecució i obtenció dels objectius prèviament definits.
- Comunicar i informar els màxims responsables de la institució o l'empresa sobre les necessitats materials i humanes per a l'adequat desenvolupament de les seues comeses i responsabilitats.
- Diagnosticar les febleses, amenaces, fortaleces i oportunitats de la infraestructura o l'espai que dirigeix
- Analitzar i interpretar les avaluacions per a la millora

del funcionament de la infraestructura o espai cultural a càrrec seu, així com de les polítiques o estratègies empresarials culturals aplicades en el territori on opera, adoptant les decisions i mesures oportunes de cara a la consecució d'aquestes millores.

- Aplicar l'ús de les noves tecnologies i dels coneixements i eines científiques i metodològiques, TIC (tecnologies de la informació i de la comunicació).

- Integar-se, en qualitat de membre tècnic, amb veu i vot, en els equips redactors dels plans generals d'ordenació urbana (PGOU) dels territoris en què opera amb la responsabilitat del disseny d'equipaments culturals en la trama urbanística global de les ciutats, així com assenyalar les directrius en l'execució de la cartografia cultural d'aquestes, per a establir les diagnosis i el disseny de les fitxes tècniques prèvies exigibles, sobretot en construccions o edificis en desús o ruïna, susceptibles de ser rehabilitats i recuperats com a equipaments, espais i/o infraestructures culturals, tant en la trama urbana, com en el seu cinturó metropolità.

- Integar-se, en qualitat de membre tècnic, amb veu i vot, en els equips de professionals dels denominats «observatoris culturals», «consells geogràfics i territorials de cultura», «fòrums culturals», «plans estratègics per a la cultura» en comunitats autònomes de l'Estat, «plans estratègics provincials de cultura».

Promotora d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

A Espanya, comença a haver-hi formació específica per a professionals en igualtat a partir de l'any 1987 arran del I Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Institut de la Dona, creat l'any 1983. Va ser l'any 1994 quan la professió d'agent d'igualtat s'inclou en la Classificació Nacional d'Ocupacions (CNO), document oficial amb les principals ocupacions de l'Estat. En

aquella primera incorporació s'inclouen els següents perfils professionals:

- 2939: Agents d'igualtat d'oportunitats per a dones.
- 3539: Promotors d'igualtat d'oportunitats per a la dona.

La diferència entre ambdues figures en teoria és clara, encara que en la pràctica pot existir un cert encavalcament entre totes dues.

D'una banda, la professió d'agent d'igualtat requereix una formació universitària i les seues funcions estan relacionades amb el disseny, l'execució, el seguiment i l'avaluació de programes i accions que impulsen la igualtat de dones i homes. I de l'altra, la figura de promotor/a d'igualtat està més centrada en tasques d'atenció directa a les persones que utilitzen serveis dirigits a les dones, i en aquest cas no es requereix formació universitària.

En el RD 1096/2011, de 22 de juliol, apareix un canvi en la manera d'entendre com s'han de definir les categories professionals. En aquest reial decret es passa de definir funcions del lloc de treball a enumerar les competències que haurà de tindre la persona que desenvolupe aquesta tasca. L'última norma a la qual fa menció quan parla del «certificat professional» és el RD 779/2013, d'11 d'octubre. Però, al desembre es va publicar el Reial decret 990/2013, de 13 de desembre, pel qual s'estableixen sis certificats de professionalitat de la família professional «serveis socioculturals i a la comunitat»

que s'inclouen en el Repertori Nacional de Certificats de Professionalitat i s'actualitza un certificat de professionalitat de la família professional d'indústries alimentàries, establert en el Reial decret 646/2011, de 9 de maig.

Escau, per tant, fer menció d'aquest decret perquè incorpora canvis substancials en la definició de les professions d'agents i de promotors d'igualtat.

- 37141017 Promotor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- 37131041 Promotor d'igualtat d'oportunitats, en general, tècnic de suport en matèria d'igualtat efectiva entre dones i home.

En resum, segons FPAIO en el seu informe *La situació de perfils professionals en matèria de igualtat de oportunitats 2014/2015*, l'agent d'igualtat és el professional les funcions del qual estan relacionades amb el disseny, l'execució, el seguiment i l'avaluació de programes i accions que impulsen la igualtat de dones i homes.

Ara bé, després de veure que, en l'actualitat, la professió ha canviat de nomenclatura i que en el CNO es defineix per unitats de competència, aleshores les competències actuals d'una promotora d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (abans agent d'igualtat), són:

- a) Promoure i mantindre canals de comunicació en l'entorn de la intervenció, incorporant-hi la perspectiva de gènere.
- b) Afavorir la participació de les dones i la crea-

ció de xarxes estables que, des de la perspectiva de gènere, impulsen el canvi d'actituds en la societat i l'empoderament de les dones.

c) Detectar i informar les organitzacions, empreses, dones i agents de l'entorn d'intervenció sobre les relacions laborals i la creació, l'accés i la permanència d'ocupació en condicions d'igualtat efectiva de dones i homes.

d) Participar en la detecció, anàlisi, implementació i avaluació de projectes per a la igualtat efectiva de dones i homes.

e) Detectar, previndre i acompanyar en el procés d'atenció en situacions de violència exercida contra les dones.

Així doncs, es pot afirmar que el canvi de descripció en la professió centrada més en les capacitats que en les funcions, com ocorria fins al 2011, denota un canvi i una millora en la definició professional d'ocupacions dedicades a la promoció de la igualtat entre dones i homes.

És més, definir-la en capacitats ajuda a fer que siga una professió líquida i adaptable a allò que la societat demana. És a dir, moltes vegades les definicions estanques de les professions impossibiliten la seua adaptació als canvis. I tractant-se d'una professional que atén una població tan sensible, amb més motiu. Saber ser, saber fer i saber estar són els tres pilars que Delors determina que ha de continuar l'educació del segle XXI. I el món laboral no pot ser menys.

Com bé apunta l'informe de la Unesco (citat en Castillo, 2014) «cap grup social ha patit major violació dels drets humans en nom de la cultura que les dones». És per això que, des de la cultura, s'ha de fer un esforç per incorporar-hi la perspectiva feminista. Ara bé, el camí ha de ser bidireccional: no es pot deixar tota la tasca a les i els professionals de la cultura, ha de vindre també un treball per part de les i dels professionals de la igualtat, és a dir, entroncar la cultura en el seu treball.

En resum, tant la cultura com el treball per la igualtat són qüestions transversals a tot fet social i entre si. Per tant, el treball en tots dos camps és cercar la intersecció que ho possibilita. No es pot tornar a caure en el parany de separar la cultura i el principi d'igualtat perquè, en molts casos, la cultura ha sigut la causa de les desigualtats entre homes i dones. Com exposa Castillo (2014: 5):

Aquest és un assumpte que implica les dones i els homes per igual, i on la cultura pot ser un soci estratègic en la lluita per la igualtat de gènere. Per això, cal començar a prendre consciència i qüestionar aquells fets, casos o situacions en què la cultura és «causa» i no «excusa» per a la desigualtat.

Les unitats d'igualtat

La cultura i la perspectiva feminista han de trobar el seu punt d'encontre i treball en una Unitat d'Igualtat que vetle pel compliment de la Llei d'igual-

tat de 2007, i de les recomanacions de la Unesco sobre com la cultura ha d'esdevindre central per a la consecució d'aquest principi.

En les últimes dècades, les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'han consolidat i reforçat en tots els estats democràtics, on s'han creat estructures administratives per al seu desenvolupament en l'àmbit estatal, autonòmic i local. Aquesta consolidació ha vingut de la mà de canvis substancials en el model de gestió d'aquestes polítiques, canvis que tenen a veure amb el compromís i la intervenció activa de totes les administracions públiques per a promoure i fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i que comporten la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i programes, passant de la recomanació de no discriminar a la prescripció d'aconseguir la igualtat com a criteri de qualitat en la gestió administrativa. Segons apareix en el preàmbul del Reial decret 259/2019, de 12 d'abril, pel qual es regulen les unitats d'igualtat de l'Administració General de l'Estat, la motivació per a la creació d'aquestes és:

La creació de les unitats d'igualtat és una de les manifestacions de l'aplicació transversal de l'alludit anteriorment principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. Aquest reial decret desenvolupa les unitats d'igualtat referides, precisant-ne l'abast, com a instrument per a garantir l'aplicació efectiva d'aquest principi en l'Administració General de l'Estat.

Les unitats d'igualtat es regulen en l'article 77 de la Llei orgànica 3/2007, amb les funcions següents:

- Recollir la informació estadística elaborada pels òrgans del Ministeri i assessorar-los en relació amb la seua elaboració.
- Elaborar estudis amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en les àrees d'activitat del Departament.
- Assessorar els òrgans competents del departament en l'elaboració de l'informe sobre impacte per raó de gènere.
- Fomentar el coneixement del personal del departament sobre l'abast i el significat del principi d'igualtat mitjançant la formulació de propostes d'accions formatives.
- Vetlar pel compliment d'aquesta Llei i per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat.

Al País Valencià s'han creat aquestes unitats d'igualtat en cada una de les conselleries que formen el Govern de Botànic (Europa Press, 2015), mitjançant la modificació dels reglaments orgànics i funcionals (ROF) respectius. La Unitat d'igualtat de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esports es crea mitjançant el Decret 155/2015, de 18 de setembre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, que estableix les funcions de la Subdirecció General del Gabinet Tècnic com a Unitat d'igualtat de la Conselleria, amb caràcter transversal i en coordinació amb la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere.

Les seues funcions són:

- Vetlar per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes.

- Dur a terme el seguiment, l'avaluació del desenvolupament i el grau de compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat entre dones i homes.
- Assessorar en l'elaboració d'informes sobre impacte per raó de gènere.
- Supervisar i proposar mesures per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes, subvencions, convenis, acords, gestió de recursos humans i qualsevol altra actuació que es duga a terme en l'àmbit de les seues competències, així com analitzar l'impacte dels resultats que la seua realització ha tingut respecte del gènere.
- Supervisar i proposar mesures per a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos.
- Demanar la informació estadística generada per l'activitat del departament i assessorar en relació amb la seua elaboració, així com fer l'anàlisi, seguiment i control, des de la dimensió de gènere, de les estadístiques oficials relacionades amb el seu àmbit competencial.
- Promoure l'elaboració d'estudis d'investigació i informes tècnics de diagnòstic de la situació de les dones, en relació amb les àrees d'activitat del departament, amb la finalitat de detectar i corregir possibles situacions de desigualtat entre dones i homes.
- Assessorar en l'elaboració dels plans d'igualtat previstos en la normativa de Funció Pública Valenciana, col·laborar en la seua avaluació i proposar l'adopció de mesures correctores.
- Impulsar la formació i sensibilització del personal del seu departament amb relació a l'abast i significat del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, per mitjà de la formulació de propostes d'accions formatives a la Direcció General d'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere.
- Impulsar i proposar mesures específiques dirigides a corregir situacions de desigualtat social que afecten especialment dones en exclusió social, víctimes de violència o que pateixen discriminació múltiple.
- Promoure i impulsar el desenvolupament de mesu-

res de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, laboral i familiar que s'adopten des de la conselleria amb competències en funció pública.

Aquesta Unitat d'Igualtat atén les àrees d'educació, investigació, cultura i esports. I com diu el ROF, aquesta funció la desenvoluparà la persona que exercisca la titularitat de la Subdirecció General del Gabinet Tècnic, que en aquest cas també s'ocupa d'altres qüestions, detallades igualment en el citat decret, article 30:

Article 30. Subdirecció General del Gabinet Tècnic

Dependent funcionalment de la persona titular del departament i orgànicament de la Sotssecretaria, a la Subdirecció General del Gabinet Tècnic li corresponen les funcions concernents a assessorament tècnic, informes, estudis, documentació i seguiment parlamentari. A més, exercirà com a Unitat d'Igualtat de la Conselleria, amb caràcter transversal i en coordinació amb la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere.

La Subdirecció General del Gabinet Tècnic s'estructura en els serveis següents:

— El Servei d'Informes i Activitat Parlamentària, al qual correspon assessorar, d'acord amb criteris de competència tècnica i des d'una perspectiva pluridisciplinària, la persona titular del departament, elaborar i analitzar la informació i documentació sobre les matèries pròpies de la Conselleria, preparant els informes i estudis tècnics i memòries necessaris, proposar i tramitar les actuacions de la Conselleria relacionades amb l'activitat parlamentària.

— El Servei de Documentació, Publicacions i Estadística Departamental, al qual correspon gestionar les bases de dades documentals d'interés per a la Conselleria, col·laborar en el tractament, l'organització i la recuperació de

la documentació rellevant per al desenvolupament de les funcions d'assessorament corresponents a la Subdirecció General, proposar i elaborar publicacions i estadístiques en matèria de la Conselleria.

Per tant, queda demostrada la falta de personal per a poder complir les funcions que aquesta persona ha de dur a terme com a Unitat d'Igualtat de la conselleria amb un dels majors pressupostos de tot el Consell de la Generalitat, i no sols per la gestió del personal docent i no docent, sinó perquè la integren tres macroàrees que abasten molts espais de la vida social del nostre país.

Per aquesta raó, aquest Demos es proposa dissenyar un pla de treball que establisca les ferramentes necessàries per a la incorporació de grups femenins en l'escena musical valenciana i això passa perquè la Unitat d'Igualtat de la Conselleria es multiplique i l'IVC en tinga una de pròpia, centrada en els aspectes culturals i no supeditada a altres funcions, igual d'importants, però que en aquesta conjunció desdibuixa la seua força. Tradicionalment, i com ja hem exposat, l'atenció a la cultura en aquesta societat no és tant com caldria. Si anem a un espai més concret com és el de la música popular i afegim el component gènere, aleshores trobarem no un sostre de vidre, sinó un sostre de ciment armat que no deixa les dones estar en igualtat de condicions amb els homes. Ni de manera individual ni col·lectiva, ni en espais formals ni informals, i molt menys en aquells on es decideixen coses com la programació.

Per aquest motiu aquest treball parla de la necessitat de crear una UI en l'estructura de l'IVC, que vetle pel compliment de la Llei 3/2007 del 22 de març, en l'IVC i, en especial, en la Subdirecció de Música i Cultura Popular Valenciana.

Ara bé, i tornant al principi d'aquest apartat, aquesta xarxa d'unitats d'igualtat posada en marxa des dels inicis del primer Govern del Botànic, i que aquest treball aposta per desenvolupar una mica més, és un bon començament, però ara s'han de consolidar i això passarà si hi ha voluntat ferma que així siga, fent-se efectiu mitjançant modificacions legislatives de gran importància.

El 2015 les unitats d'igualtat es van incorporar a les estructures de les conselleries gràcies a la bona voluntat del Consell durant la IX Legislatura mitjançant els ROF (Reglament orgànic i funcional), que és on es determina l'estructura i el funcionament de cada departament. Ara bé, aquest reglament és susceptible de modificació a l'inici de cada legislatura, com ho pot ser en qualsevol moment.

Per això, i amb la finalitat que les unitats d'igualtat es consoliden i no estiguen a expenses de qui governe, la solució seria la modificació de la Llei del Consell en la qual s'actualitze l'estructura d'aquesta institució a fi d'incorporar-hi les unitats d'igualtat. D'aquesta manera, tindríem una estructura de Consell d'acord amb els nous temps que corren.

Musicologia feminista

La música no és autònoma respecte del món que l'envolta, sinó que «és, abans de res, un discurs significatiu per mitjà del qual es transmeten, afirmen i contesten models d'organització social» (Viñuela, 2003: 4). D'aquesta manera es posa de manifest el seu caràcter com a pràctica cultural que manté una estreta relació amb les persones que la creen, interpreten i escolten. La disciplina encarregada del seu estudi és la musicologia, que, d'acord amb l'Escola Superior de Música de Catalunya (ESMUC, 2019), «es dedica a la investigació de la música com a fenomen físic, psicològic, estètic, cultural, històric, etc. És l'estudi de la música en la seua dimensió acadèmica, teòrica i discursiva. És una activitat acadèmica, musical i sociocultural».

Des dels anys 70-80 del segle xx, com passa en moltes altres disciplines, s'està donant un procés de qüestionament i replantejament dels fonaments que defineixen aquest corpus teòric. Aquests estudis rupturistes s'han aglutinat en el context de la musicologia nord-americana sota el nom de «nova musicologia», terme encunyat per Lawrence Kramer en 1990, i n'és un dels punts fonamentals «el rebuig de la pretensió de la música de ser autònoma del món que l'envolta» (Cook, 1998: 145, citat en Viñuela, 2003: 14).

En els anys huitanta, segons explica Viñuela, començaren a veure la llum un seguit de publicacions fetes per la *International League of Women Composers*.

fers emmarcades dins del que es denomina «història contributiva», l'objectiu de la qual és recuperar compositores o intèrprets que no apareixen en la història canònica. Aquest corrent va obrir el camí al que en els anys noranta esdevindria un corpus teòric i crític musical amb fonamentació feminista i que s'anomena musicologia feminista. En altres paraules, es propicià una manera de redescobrir una línia històrica per a les dones que esdevingué necessària per a continuar avançant (Viñuela, 2003: 20).

Així doncs, la transposició i incorporació del feminisme a la musicologia es va donar pels mateixos fets i mitjançant els mateixos processos que en altres disciplines, com ens explica Pilar Ramos (1995: 20): és la invisibilitat de les activitats de les dones i, per extensió, de les mateixes dones, la conseqüència d'una ideologia patriarcal que ha tractat de recloure-les en un àmbit domèstic, negant-los així la possibilitat d'accedir a una educació i, per tant, d'adoptar-hi una posició activa en la producció del coneixement. Però, malgrat tot, han sigut moltes les que, al llarg de la història, han aconseguit superar els impediments materials i ideològics i han desenvolupat tasques culturals i científiques.

Per tot açò, els dos objectius concrets de la musicologia feminista són, en paraules de Cusick (Viñuela, 2003: 49):

Estudiar les representacions de les dones en la música i recuperar la música de les dones. Ambdós objectius ataquen la idea d'universalitat i autonomia de la música en posar de manifest els mecanismes de discriminació de gènere presents en la història «oficial» de la música. La interdisciplinarietat de la musicologia feminista contribueix en gran manera a la consecució d'aquesta tasca perquè la persona de la musicologia feminista té fronteres poroses, que estan obertes a experiències polítiques i multidisciplinàries; es manté connectada tant a les pràctiques musicals com a les socials.

Partint de la idea base, com exposa Viñuela (2003: 12), un dels objectius fonamentals del moviment feminista ha sigut desconstruir els mecanismes patriarcals per mitjà dels quals les dones han sigut definides a partir d'estereotips essencialistes que limiten la seua capacitat d'acció. Passem a veure quins processos s'han emprat en la música per a invisibilitzar les dones i que s'han postulat des de la musicologia feminista.

Des de l'antiguitat, la música està associada al fet irracional i subjectiu, principis relacionats al seu torn amb el fet femení. Els homes han tractat de posar fi a aquestes associacions separant completament la música dels seus aspectes físics, definint-la com la més ideal de les arts, reclamant per a ella virtuts suposadament masculines com l'objectivitat, la universalitat i la transcendència i prohibint, de vegades, la participació de les dones en les pràctiques musicals (McClary, 1997, citat en Viñuela 2003: 28).

De la mateixa manera que ocorre en altres disciplines, en la música també hi ha un *cànon musical* que determina el que és prestigiós o no, i les dones i la seua producció musical no entren en aquests paràmetres.

Tal com ens conta Viñuela, Citron afirma que en termes generals el «cànon» forma part del complex sistema de parells oposats mitjançant el qual s'estructura el pensament occidental. En la seua definició juguen un paper fonamental oposicions com creació/procreació, ment/cos, racionalitat/irracionalitat, cultura/naturalesa o masculí/femení. Aleshores, les característiques del cànon es corresponen amb els termes tradicionalment relacionats amb el que és masculí i, funcionen com a pautes de valoració de les obres. En conseqüència, les característiques relacionades amb el que és femení i les pràctiques musicals de les dones es devaluen.

A més a més, Viñuela exposa que l'escriptura és el principal mitjà de difusió del cànon, que en el cas de la música consisteix en l'escriptura musical (la partitura), a la qual estranyament no han tingut accés les dones. És més, aquest èmfasi en el llenguatge escrit margina altres classes de difusió, com pot ser l'oralitat. I és ací on entraria de ple el mecanisme patriarcal de la divisió sexual dels espais entre públic i privat. Les dones són agents de transmissió oral en l'àmbit privat, mentre que els homes ho són de la transmissió escrita en l'espai públic, mitjançant les partitures. L'apropiació de

l'espai públic per part dels homes influeix de manera notable en allò que és acceptat pel cànon. És més, l'oient tradicional fa referència a un jo occidental (masculí, blanc, de classe alta), i és aquest, amb la seua opinió, qui decideix quines músiques entren o no en «l'excel·lència del cànon». D'aquesta manera, ha sigut possible silenciar i amagar les dones en la creació, reproducció i execució musical. Com explica Ramos (1995: 68):

I no puc deixar d'assenyalar que l'exclusió de la dona no és privativa del cànon germànic de blanc, home, heterosexual de la música culta occidental. La historiografia del jazz, per exemple, ha estat ocultant el paper de les bandes de dones blanques i/o negres en algunes èpoques, com el del swing, desvelant no solament raons de gènere, sinó també racistes.

Tot el que s'ha exposat formava part del primer treball de recerca i anàlisi fet en l'àmbit de la musicologia. En l'actualitat, i centrant el tema en l'objecte d'estudi d'aquest treball, caldria veure quin és el paper que juga la musicologia feminista en combinació amb la música popular.

La musicologia feminista i les investigacions sobre música popular comparteixen un gran nombre d'objectius i estratègies. Atés que ambdues estan situades en posició negativa en la dialèctica de parells oposats (masculí/femení, culte/popular), la seua fonamentació enfront del sistema patriarcal és molt similar. En conseqüència, les dues tenen el mateix interès per desconstruir la «naturalitat» de les

idees d'autonomia, transferibilitat, essencialisme o universalitat adscrites a la música. El cànon musical occidental patriarcal es defineix tant per l'oposició al fet femení com per oposició al que és popular. (Viñuela, 2003: 61)

Dit açò, la música popular també es desenvolupa dins d'un sistema social on la lògica patriarcal és la imperant. Aleshores, la música popular, malgrat ser en els marges en referència a la culta, ¿no reproduirà, des dels marges, la lògica patriarcal posant el fet masculí de la música popular en el centre i deixant les dones al marge del marge?

La major part dels grups musicals es formen durant l'adolescència, moment en què s'afirmen les identitats i en què els rols de gènere són més marcats, el que suposa un desavantatge per a les xiques a l'hora de participar activament en la creació i producció musical. A més a més de la ideologia del romanç, la codificació masculina dels coneixements necessaris per a formar un grup musical (control sobre la tecnologia) constitueix un impediment més. (Viñuela, 2003: 92)

En les dècades de 1960, 1970 i 1980 s'esdevenen canvis en la música popular. Hi entren a jugar nous estils rupturistes com el rock i el punk. Dos estils musicals que, en essència, trenquen amb la tradició musical popular integrant noves temàtiques en les lletres, ritmes i instruments, a través dels quals la gent jove troba la manera d'expressar-se i un canal per a subvertir els temps que els havia tocat viure.

Però el rock i el suposat alliberament que representa tenen una caracterització fortament mascu-

lina. Frith i McRobbie (citats en Viñuela, 2003), afirmen que el rock «malgrat ser present com una forma de rebellia contra el sistema de valors establert, no deixa de ser una pràctica cultural i ideològica que compartia els valors del patriarcat». En conseqüència, «contribueix a la difusió i l'afermament dels estereotips de gènere tradicionals» (Viñuela, 2003: 76).

És més, la producció i la difusió del rock estan dominades pels homes, cosa que explica que els models de masculinitat que ofereix siguen més variats. En canvi, les xiques són sempre dirigides al que es denomina «ideologia del romanç», que les porta a interpretar la seua sexualitat en termes romàntics, apuntalant-la en la interiorització de valors com el compromís, la fidelitat o el sacrifici (Viñuela, 2003: 77). Per tant, al remat la revolució del rock no acaba de subvertir els estereotips de gènere (Viñuela, 2003: 81).

Un aspecte que cal tindre present és la força que té la música per a modelar les identitats de les persones. És a dir, com ens exposa Viñuela (2003b: 12):

La rellevància social de la música és una idea bàsica per a investigar la seua funció com a constructora d'identitats. En aquest sentit, el musicòleg anglès Philip Tagg afirma que la música ofereix possibilitats radicalment diferents de les de les arts visuals o verbals a causa del seu caràcter de mitjà de comunicació intrínsecament col·lectiu.

La investigació que fa aquest musicòleg sobre

com la música influeix en la construcció de les identitats conclou que:

Tot aquest procés es produeix inconscientment, la qual cosa fa que els atributs de gènere que s'adscriuen a aquestes persones i llocs estiguen basats en estereotips conservadors profundament arrelats en la nostra cultura. Es posa així de manifest fins a quin punt estan interioritzats en la nostra societat els valors patriarcals. (Viñuela, 2003b: 13)

Per tant, cal analitzar com influeix el discurs del rock en la manera en què les persones organitzen la seua subjectivitat sexual, com és emprat l'imaginari sexual musical en l'articulació pública dels desitjos íntims. En aquest sentit, Frith afirma que allò que produeix major plaer en el rock és la possibilitat d'una identificació ambigua, l'oportunitat de ser tant subjecte com objecte de desig sexual (Frith, en Viñuela, 2003: 83).

L'estil de música que va permetre a les dones de la segona onada del feminisme poder expressar el seu malestar i les seues motivacions i problemàtiques (menstruació, violació, masturbació femenina, anorèxia), va ser el punk. Segons ens exposa Viñuela (2003: 93), les investigacions musicològiques sobre música popular i gènere al nord d'Europa, més concretament a Anglaterra, «conclouen a assenyalar que aquest estil musical amb el caràcter subversiu del punk i l'actitud positiva de l'audiència cap a grups no professionals animà moltes dones a tocar i compondre els seus propis temes». Va ser aleshores

quan les dones pogueren mostrar, de manera autònoma, el seu rebuig a aquest sistema de gènere pel qual se sentien oprimides.

Passats els anys, en l'actualitat les coses no han canviat gaire. En dades de Ticketea (2017) el 2016, el 55 % de les persones que compraren entrades per a esdeveniments musicals foren dones, dada que es manté sense canvis durant els dos primers mesos de 2017. És molt significatiu que les dones, sent les que més entrades compren per a anar de concert o festival, després no troben sobre els escenaris models amb els quals sentir-se identificades. Una vegada més, en la història de la música, les dones queden relegades al paper d'espectadores o *gruppies* dels artistes (homes) o compleixen un paper molt concret sobre l'escenari per a satisfacció dels homes espectadors. Com exposa Clara Vicenç (2017) en el seu article «I a la música, on són les dones?», fent referència a la situació de les dones en l'escena musical popular actual:

En l'imaginari col·lectiu, quan es parla de dones músiques se sol fer referència a les cantants de pop, un gènere amb més presència femenina. Però tot i estar més representades, les cantants de pop tampoc escapen dels estereotips masculistes. Tenen uns patrons molt marcats: juguen amb el rol de dona sensual, femenina, amb bona imatge i que fa gala d'aquesta sensualitat en vídeos i coreografies. Es transformen en un producte cosificat dins de la indústria musical. Fora d'aquest espai tan limitat, les dones no es tenen en compte, mentre que els homes tenen un espectre molt més ampli on desenvolupar la seua activitat.

Per tant, i com exposa Clara Vicenç en l'article citat:

La música, com la política o la sanitat conté els mateixos rols i estereotips que es poden trobar a la societat. És per això que costa veure dones que lideren grups de música on també hi haja joves. El seu rol habitual és el de les fans, mentre que els homes són els protagonistes, els herois. (Cristina Sánchez en Vicenç, 2017).

És per això que, a més de fer les anàlisis corresponents sobre la situació, calen mecanismes explícits per a evitar que el patriarcat i la seua lògica continuen silenciant les dones en l'escena musical valenciana. Però també cal prestar atenció, analitzar les causes i buscar solucions per a combatre el mur de so al qual s'han d'enfrontar en el que es denomina indústria musical.

Justificació i fonamentació metodològica del disseny del pla estratègic i Unitat d'Igualtat

Estudi exploratori sobre la situació de la representació de les dones en el panorama musical estatal i al País Valencià

La investigació de Setuain i Noya (2010), *Género sinfónico: la participación de las mujeres en las orquestas profesionales españolas*, està farcida de dades interessants i demolidores. Tan sols el 31 % de les persones que componen aquestes orquestres professionals són dones i només en aquelles formacions de la perifèria, de nova creació, amb menys recursos i prestigi, és on hi ha més dones en la seua composició; com és el cas de l'Orquestra d'Oviedo, on se supera el 40 %. Per contra, en orquestres clàssiques creades abans de la democràcia i amb un prestigi internacional, la participació de les dones baixa fins a rondar el 20 %, com és el cas de l'Orquestra Nacional d'Espanya. La de València, en les dades d'aquest estudi del 2010, diu que és al voltant del 30 %.

Del 30 % de dones pertanyents a orquestres simfòniques a l'Estat espanyol, el 75 % són estrangeres. Per tant, estariem parlant que tan sols el 7,75 % de les instrumentistes són de l'Estat espanyol. Entre altres raons, assenyalen que el canvi normatiu produït a partir del curs 2002-2003, en què es limita la possibilitat d'obtindre el títol examinant-se per lliure, sense seguir la formació reglada, ha dificultat que les dones músiques puguin conciliar la vida personal i els estudis superiors de música. Per tant, de la mateixa manera que es parla d'un sostre de vidre, que impedeix que s'avance en la igualtat de gènere en els nivells ocupacionals i salarials alts, es pot parlar d'un mur de so, igualment invisible i discriminador per a la dona en el món musical (Setuain i Noya, 2010: 23).

Aquesta discriminació, com és d'esperar, no és exclusiva d'un únic gènere musical. Pel que fa als grups de jazz, la presència de dones a penes arriba al 10 %, sobre ser aquest gènere el que s'associa amb la recerca de la igualtat, el progrés, la llibertat, la denúncia social, etc. (Setuain i Noya, 2010: 5).

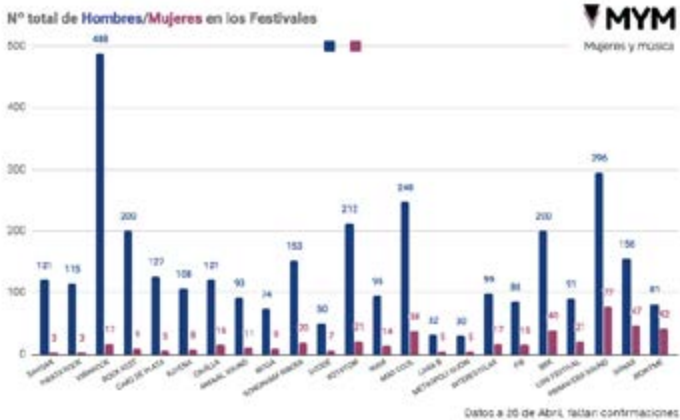
En dades de la plataforma de venda d'entrades Ticketea (2017), l'any 2016 més d'1,6 milions de persones hi van fer servir aquesta aplicació per a assistir a algun dels 7.300 concerts celebrats. Anàlitzats els 250 esdeveniments en què es vengueren més entrades, les dades són els següents:

- El 77 % d'aquests concerts (192) no van comptar amb cap dona com a artista o solista principal, o com a membre

del grup protagonista de l'actuació. El 10 % (25) van ser protagonitzats per una artista solista o banda composta per dones.

- L'altre 13 % de concerts (33) van tindre com a protagonista una banda musical o grup en el qual s'inclouïa, almenys, una dona.
 - Entre les poques artistes que sí que aconseguiren estar entre els 250 concerts més venuts en 2016 hi ha Malú, Zahara, Sweet California, Anni B Sweet, Julieta Venegas, Noa, Beu, Rozalén, entre d'altres. A més de grups o bandes com El Gusto es Nuestro, Amaral, Fangoria, Crystal Castles, Crystal Fighters, Caravan Palace o Fuel Fandango, que almenys inclouen una dona.
 - Però si les dades que ens diuen que la presència de dones en concerts és xicoteta, encara és menor la presència de dones en festivals de música. Analitzats els artistes ja anunciats per als 20 festivals més grans d'Espanya, ara mateix només 154 dels 1.006 artistes confirmats són dones o bandes que inclouen dones entre la seua formació principal. Aquesta dada suposa que només el 15,4 % de les bandes o solistes dels festivals més grans d'Espanya són o inclouen dones (Ticketea, 2017).

L'associació Mujeres y Música fa un seguiment de l'evolució de la participació de les dones en els principals festivals de l'estat. Segons aquesta associació (2018):



Gràfica 1: Nombre total d’homes i dones que participen en els festivals de música l’any 2018 (Font: MyM)

- El Sansan s’afona. A pesar de rebre un toc d’atenció el 2018, el festival no solament ignora les demandes de les dones, sinó que es llueix amb les ja famoses «Tovallols roses per a donar suport al moviment feminista». Cauen, a més, d’un miserable 5,61 % a un insultant 2,41 % de dones en el seu cartell.
- El Sónar, que ens va donar l’alegria de l’any passat superant el 22 % (insuficient, però destacable dins del panorama actual) avança molt lentament i puja només un punt fins al 23,15 % de la programació. Queda molt per revelar, però esperem que el compromís del Sónar de fer un pas més es complisca i el percentatge pugui algun punt.
- Quasi la meitat del cartell del Bioritme 2017 l’integraven formacions amb dones, encara que el percentatge, comptabilitzant totes les artistes, es quedava prop del 20 %. Enguany el festival demostra el seu compromís amb la lluita contra la bretxa de gènere. Creixen de forma important les formacions integrades exclusivament per dones i el percentatge total assoleix el 34 %, a falta encara de confirmacions.

- Rock Fest es va quedar l'any passat a la cua, amb un 0,91 % i només dues entre els 220 artistes que hi actuaren. En termes absoluts pot resultar estrany que destaquem el seu 4,3 %, però si comparem el cartell amb el del 2017, veiem una millora que ens crida l'atenció: cinc bandes mixtes (totes bandes d'homes amb vocalista principal femenina) i una banda exclusivament formada per dones. Ho hauran tingut en compte? Ho veurem millorar en pròximes edicions?

- Primavera Sound és un dels festivals més reconeguts a escala estatal i alegra veure-hi un dels canvis més notables. Passa d'un 12,56 % en 2017 a un 20,64 % en 2018, inclouent-hi cinc bandes formades només per dones i 36 solistes o DJ. (MYM, 2018).

Ara bé, la indústria musical no és sols els grups de música sinó que hi ha tota una estructura de professions diverses al seu voltant que ho fan possible.

L'associació *Mujeres en la industria musical* creada el 2016 treballa per la visibilització de les professionals del sector i ha posat sobre la taula un problema de gènere ocult als ulls de la majoria de la societat. En paraules de la seua presidenta per a la revista *Mondo Sonoro* (2018):

En els últims anys, de major expansió, les més veteranes hem anat veient amb estupor i decepció com s'anava produint un canvi generacional que no de gènere. Esperàvem que la nostra soledat o minoria, en programacions, premsa, jurats, comités, equips de direcció i un llarg etcètera, s'anara equilibrant progressivament al mateix temps que la preparació i capacitació de les dones augmentava. Fins i tot superant la dels homes en moltes carreres relacionades amb aquest sector, però els resultats acadèmics que reflec-

teixen les dades no es tradueixen en una major presència de dones en les empreses. (Mondo Sonoro, 2018).

En la web de l'associació trobem aquesta declaració d'intencions:

El nostre objectiu final és la nostra dissolució. Desitgem amb totes les nostres forces que arribe el dia en què no siga necessària la nostra associació, ni la nostra web, o que la nostra web i associació es convertisquen en «Professionals de la Indústria de la Música» on homes i dones tinguen el mateix tractament, els mateixos salaris, les mateixes oportunitats i les mateixes possibilitats. (MYM, 2016)

De tots els festivals anteriorment esmenats, el Sansan (Gandia), el Pirata Rock (Gandia), l'Arenal Sound (Borriana), l'Iboga (Tavernes de la Valldigna), el Rototom (Benicàssim), el FIB (Benicàssim) i el Low Festival (Benidorm) tenen lloc al País Valencià, i en els seus cartells es poden veure els logos oficials de la GVA, de l'Agència de Turisme de la GVA o dels ajuntaments respectius. Per tant, disposen d'aportacions econòmiques de diners públics i, com ja hem apuntat, aquesta aportació els hauria d'obligar al compliment de la Llei d'igualtat, exactament a l'article 26, al qual tornarem més endavant.

Així doncs, després d'aquesta exposició de dades, podem concloure que la baixa presència de les dones en les diferents programacions musicals és un fet estructural. No és qüestió d'un estil de música, d'un festival en concret, sinó que és un fet que es repeteix al llarg i ample de tota l'escena musical.

Atés que existeixen dues lleis d'igualtat, una estatal i una altra autonòmica, que diuen explícitament que és tasca de les autoritats públiques idear i aplicar mesures que ajuden a canviar la situació. I partint de la base que molts dels festivals reben diners públics, caldria esperar que, després de tants anys, des de les administracions hi haguera un pla per a revertir aquesta situació. Però les dades ens submergeixen en una piscina d'aigua freda. Encara és motiu de celebració que un festival arribe al 40 % de programació de grups femenins o solistes femenines. Per això aquest treball pretén donar llum i obrir un camí per a revertir la situació com més aviat millor.

Necessitats dels col·lectius: valoració de necessitats i fortaleces en matèria d'igualtat

L'associacionisme és una de les fórmules que les persones hem trobat per a poder vehicular reivindicacions individuals des de la lluita col·lectiva. Moltes vegades creiem que allò que ens passa i ens preocupa és una qüestió individual resultat de les nostres condicions de vida. I és quan eixim i compartim amb altres quan ens adonem que el problema es repeteix i, per tant, és una qüestió estructural de la societat en la qual vivim. Això els va passar a les dones que participaren l'any 2016 en el Mercat de música viva de Vic. En aquesta edició del mercat, nasqué l'associació *Mujeres de la industria musical*

arran que un grup de dones de la indústria musical identificara que compartien una mateixa problemàtica i calia aleshores una lluita conjunta. En la seua web podem llegir:

era realment necessària la creació d'una plataforma on les professionals del sector pogueren generar la visibilitat, i realçar un problema de gènere que la majoria de vegades queda dissipat, sobretot en aquest sector, per la immediatesa, el volum de treball, etc. Les dones professionals en la indústria de la música no reben el mateix tractament que els homes professionals en la indústria de la música, fins i tot tenint el mateix nivell de professionalitat.

El nostre objectiu final és la nostra dissolució. Desitgem amb totes les nostres forces que arribe el dia en què no siga necessària la nostra associació, ni la nostra web, o que la nostra web i associació es convertisquen en «Professionals de la Indústria de la Música» on homes i dones tinguen el mateix tractament, els mateixos salaris, les mateixes oportunitats i les mateixes possibilitats. (MIM, 2019)

Una altra associació que ens explica molt bé què és el que passa i què caldria fer és *Mujeres y Música*. En el seu manifest podem llegir:

vivim en una estructura social patriarcal i les seues dinàmiques es reproduïxen en tots els àmbits, moltes vegades de manera silenciosa. MYM naix amb l'objectiu principal de visibilitzar i combatre aquestes dinàmiques masculistes en el sector musical per a aconseguir un escenari d'equitat en el qual el gènere no limite les oportunitats, ni els rols a interpretar i no condicione la resposta del públic. (MYM, 2018).

Ambdues associacions treballen pel mateix

objectiu: aconseguir una indústria musical que no discrimine les dones creadores i/o professionals pel simple fet de ser dones. Ací, al País Valencià és Fusa Activa l'associació de dones que assumeix aquesta reivindicació. Com podem llegir en la seua web:

Fusa Activa va nàixer com un blog amb el nom de Soroll Uteri l'any 2010 amb dos objectius principals: donar difusió als projectes feministes i antipatriarcals relacionats amb la música (*fanzines*, festivals, jornades, programes de ràdio, etc.) i conrear una llista de grups de música formats per dones i mixtos amb la intenció de potenciar nous referents. (Fusa Activa, 2019)

Els seus objectius són clars:

- Difondre projectes feministes i antipatriarcals relacionats amb la música (dotar de contingut polític).
- Difondre grups mixtos i 100 % formats per dones (visibilitzar).
 - Evidenciar les diferents violències masclistes que incideixen sobre les nostres vides (relacionades amb l'entorn musical).
 - Evidenciar l'existència d'un (hetero)patriarcat musical.
 - Fer visibles altres referents.
 - Conèixer diferents tipus d'apoderament de les dones que han sorgit dels entorns musicals (moviment Riot grrrl, etc.).
 - Crear debat.
 - Potenciar la participació de les dones en els escenaris i crear xarxa.
 - Incidir en l'entorn.

Ara bé, passa una cosa ben curiosa i que ja ha de-

nunciat públicament el Collectiu de Dones Treballadores de la Música Valenciana (CTMV):

Denunciem la contradictòria situació que viuen cada 8 de Març i 25 de Novembre. Amb motiu de l'arribada del 8 de Març, les dones treballadores del sector musical veuen com creix l'interés per contractar els seus serveis. Un interès, segons relaten, que la resta de l'any brilla per la seua absència. (Tresdeu, 2019).

Entre moltes, de les seues reivindicacions, la més destacable és:

Volem que hi haja un compromís real, perquè no es pot permetre que continue havent-hi festivals amb un cartell format per 17 grups i no hi haja cap grup de dones. S'ha establert una dinàmica patriarcal al món de la música en què els homes estan dalt de l'escenari i les dones baix aplaudint-los. (La Directa, 2019).

Un altre aspecte que apunten és que a la invisibilitat que sofreixen les dones damunt dels escenaris se suma la masculinització de la indústria musical i la precarietat i desigualtat salarial entre homes i dones, tal com també ocorre en la resta d'àmbits laborals. En el procés de contractació de les bandes de música, un ajuntament, local, festival o col·lectiu es posa en contacte amb el grup, i les integrants d'aquest o la seua mànager posen damunt la taula el caixet, és a dir, una quantitat de diners determinada i sempre els demanen abaixar-lo. «Les dones músiques posen el seu caixet, que és igual de digne que

el dels seus companys homes, però a elles sempre els volen pagar menys i ens precaritzen» (Fayos, 2019).

I com ens exposa Calvo (en Fayos, 2019):

Aquesta precarietat fa que les artistes hagen de fer front a molts més obstacles que els seus companys de professió i, moltes vegades, els grups acaben desapareixent. Si a les dones no se'ns dóna l'oportunitat, no podem seguir, ni professionalitzar-nos, invertir en nous discos, promoció... És tot un bucle. (Fayos, 2019).

Aleshores, i com bé apunten en l'entrevista, el culpable d'aquesta situació és

el mateix engranatge capitalista i patriarcal, que continua perpetuant les desigualtats de gènere en la indústria de la música, «que entén que les dones han de ser productives i han de complir uns estereotips perquè el sistema pugui aprofitar-se». (Fayos, 2019).

És més, veuen com a especials i necessaris col·laboradors per a invisibilitzar i precaritzar les dones,

els professionals que es dediquen a la programació i a la producció cultural, així com els seus companys músics i el públic que consumeix música, el qual, segons defensen, ha de repensar els seus models d'oci i apostar per alternatives reals, amb valors coherents i inclusius. (Fayos, 2019).

Un aspecte a destacar és la proposta o crida que fan:

«Que els festivals es trobaren amb la negativa dels grups d'homes a participar, perquè s'estigueren solidaritzant amb nosaltres, seria la mesura més directa», subratlla la teclista de Candela Roots, qui pensa que alguns dels seus companys de professió no són coherents amb els valors que prediquen, en negar-se a actuar en els festivals que perpetuen el feixisme i el racisme, però en no fer-ho en aquells que perpetuen el masclisme. (Fayos, 2019).

Per tant, queda clar que l'administració té la capacitat de canviar aquesta realitat actuant des dels espais on incideix. No sols significa fer programacions paritàries en espais públics, l'acció ha d'anar més enllà i canviar de soca-rel la indústria musical, que és un reflex de la societat en què vivim. Com bé exposa Fayos:

Les quotes paritàries són una altra de les reivindicacions del Col·lectiu de Dones Treballadores de la Música Valenciana, que les consideren un mitjà, però no l'objectiu, ja que aposten per un canvi transversal que no només permeta un augment de la presència de les dones als escenaris, sinó també la completa feminització del sector, on també tinguen visibilitat les dones racialitzades, lesbianes, transsexuals i aquelles amb diversitat funcional. (Fayos, 2019).

I és aquest el marc de la proposta que fem en aquest treball. Va més enllà d'exigir la paritat: les accions que més endavant es proposen van encaminades a canviar la realitat i, en conseqüència, la societat, des de l'àmbit de la música i més concretament, des del més proper, el valencià.

Marc legal, polític i competencial

En l'àmbit normatiu, l'article 26 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes sobre «La igualtat en l'àmbit de la creació i producció artística i intel·lectual», diu explícitament:

- Les autoritats públiques, en l'àmbit de les seues competències, han de vetlar per fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tot el que estiga relacionat amb la creació i la producció artística i intel·lectual i amb la difusió d'aquesta.
- Els diferents organismes, agències, ens i altres estructures de les administracions públiques que, de manera directa o indirecta, configuren el sistema de gestió cultural han de dur a terme les actuacions següents:
 - Adoptar iniciatives destinades a afavorir la promoció específica de les dones en la cultura i a combatre la seua discriminació estructural i/o difusa.
 - Polítiques actives d'ajuda a la creació i producció artística i intel·lectual d'autoria femenina, traduïdes en incentius de naturalesa econòmica, per crear les condicions perquè es produïska una igualtat efectiva d'oportunitats.
 - Promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural pública.
 - Que es respecte i es garantisca la representació equilibrada en els diferents òrgans consultius, científics i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural.
 - Adoptar mesures d'acció positiva a la creació i producció artística i intel·lectual de les dones, propiciant l'intercanvi cultural, intel·lectual i artístic, tant nacional com internacional, i la subscripció de convenis amb els organismes competents.
- En general, i a l'empara de l'article 11 d'aquesta Llei, totes les accions positives necessàries per a corregir les situacions de desigualtat en la producció i creació intel·lectual artística i cultural de les dones.

Les competències de cultura són exclusives de la Generalitat, així queda recollit en l'article 49.1.4 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana (2006): «La Generalitat té competència exclusiva sobre les matèries següents: 4.a Cultura [...]».

La Conselleria que té adscrites les competències per a dur a terme les polítiques públiques sobre cultura és la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esports. Dins d'aquesta, correspon a la Secretaria Autònoma de Cultura i, més concretament, a l'Institut Valencià de Cultura (IVC), abans anomenat CulturArts:

la competència del desenvolupament i l'execució de la política i accions culturals de la Generalitat Valenciana pel que fa a la creació, exhibició, coneixement, tutela, foment, producció, conservació, restauració, estudi, investigació, promoció i difusió de les arts escèniques, musicals i audiovisuals, fonamentalment i en totes les seues varietats; de les arts plàstiques i els museus en determinats àmbits i espais concrets; i de tots els béns culturals que conformen el patrimoni cultural valencià. (IVC, 2019)

La Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, en la disposició addicional onzena, sobre plans d'igualtat, estableix que les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu

perfeccionament professional. En conseqüència, cal aleshores analitzar el Pla d'Igualtat de l'IVC.

Segons apareix en aquest document, la seua finalitat d'«establir la igualtat entre dones i homes com a principi estratègic de la política de l'entitat» (IVC, 2017: 9), no sols es refereix a l'àmbit intern de l'entitat, sinó a la seua projecció exterior mitjançant la política que duga a terme. Per tant, això ha de quedar palés de forma transversal en tot allò que faça l'entitat.

És més, i segons continua, diu que com a part d'aquest compromís es va constituir la Comissió d'Igualtat com l'eina per a articular l'elaboració i la implantació del I Pla d'igualtat de l'IVC. I és aquest document el que serà el marc de l'estratègia que proposem i el que ens anirà indicant el camí. Com podem llegir-hi, cal «fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en la gestió de l'entitat en totes les seues polítiques i en tots els àmbits» (IVC, 2017: 9) i aquest és l'objectiu major de l'estratègia que plantegem en aquest treball.

Una cosa interessant que també diu és que per a l'aplicació del Pla d'igualtat, a través de la implantació de les mesures que s'hi indiquen, s'hi requereixen els recursos humans i materials necessaris. Per a dur-lo a terme, l'entitat es compromet a proporcionar els recursos necessaris per a la seua elaboració, implantació, seguiment i avaluació. És per això que existeix una comissió d'igualtat composta per

persones de l'entitat i assessorada per l'empresa que ha fet aquest pla, i la nostra proposta és crear una UI que l'implemente.

Després del Pla d'Igualtat, l'altre document marc és el Pla Estratègic Cultural Valencià 2016-2020 FesCultura (2016) que pretén

construir una política cultural valenciana que siga motor industrial, font de recuperació i innovació econòmica i també de millora de la competitivitat. Una cultura al servei de la democratització que satisfaga els drets culturals de la ciutadania, independentment de la condició econòmica o del lloc de residència. Una cultura al servei de la reconstrucció de l'imaginari col·lectiu que refaça l'autoestima individual i col·lectiva (FesCultura, 2016, p.2).

Eugenio Viñas (2017), en una notícia publicada en el periòdic digital *Valencia Plaza* escrivia açò:

Tot aquell treball de participació, des dels antecedents fins a l'anàlisi, des de les propostes per sectors fins al document final, queden ara resumits en un documental de 24 minuts que detalla quin és el pla legislatiu de la Conselleria que comanda Vicent Marzà per a la Cultura. El vídeo serveix per a concretar tots aquests aspectes i deixa negre sobre blanc —encara que en un format audiovisual— quines són les fites «auto avaluable» a les quals respondrà la Generalitat Valenciana davant les eleccions de 2019.

El document té un total de 21 pàgines i està dividit en 5 apartats: introducció, objectius, primeres actuacions del període 2015-2016, mesures fins a 2020 i, desenvolupament pressupostari.

Segons diu en la introducció, els objectius es-

tràtics segueixen les recomanacions, directrius i consideracions de les institucions internacionals, com ara la Comissió Europea, l'OCDE o la Unesco, sobre les relacions entre els sectors culturals i creatius i el desenvolupament de les regions (Fescultura, 2016: 2).

D'acord amb l'informe de la Unesco *Re | Pensar les polítiques culturals* (2015), capítol 9, «Les dones com a creadores: igualtat de gènere»:

Igualment important és un enfocament holístic de la implementació de la Convenció, que reconega la relació simbiòtica entre la igualtat de gènere, els drets culturals i la diversitat cultural, així com la impossibilitat de protegir i promoure la diversitat de les expressions culturals sense reconèixer i abordar les disparitats de gènere en l'àmbit cultural. Les preocupacions de gènere no poden continuar sent ignorades o considerades simplement com a qüestions especialitzades que poden ser abordades a través d'uns pocs projectes benintencionats que tiren una mà a les dones (per beneficiosos que aquests esforços puguin ser). Per contra, han de ser identificades i abordades com a impediments principals que posen en perill i disminueixen la diversitat cultural. (Unesco, 2015: 186).

Tanmateix, en el nostre Pla Estratègic Cultural Valencià sols es parla una vegada de la igualtat, i ho fa en termes generals, sense concretar accions al detall com sí que es fa amb altres aspectes del seu contingut:

Totes les accions i ajudes públiques orientades als sectors culturals i creatius hauran de vetlar per fer efectiu el prin-

cipi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes, en tot el que fa referència a la creació i producció artística i intel·lectual i a la difusió d'aquesta, acomplint la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (FesCultura, 2016).

Com bé ens exposa Ammu Joseph (2015) «les perspectives i contribucions de les dones han de passar dels marges de la vida cultural al centre dels processos que creen, interpreten i configuren la cultura» (Unesco, 2015: 187). I açò no ha passat en el document estratègic de la cultura al nostre territori. És més, continua sent un tema marginal sense concreció més enllà del que diu la Llei d'Igualtat. Per contra, altres aspectes de l'estratègia sí que estan més desenvolupats i concretats. La concreció ajuda a la realització i, per tant, es veu de forma més clara la seua implementació.

Dins de l'estratègia, entre les primeres actuacions a realitzar, va ser elaborar el *Codi de bones pràctiques per a la cultura valenciana*, un codi que s'oblida per complet de les dones, no sols en l'estil lingüístic, en què s'ha optat per les formes en masculí, sinó que no apareixen en cap lloc les paraules igualtat, equitat, dones o dona.

És molt simptomàtic i simbòlic que en el document on es plasmen les bones pràctiques de la cultura valenciana, en cap lloc quede explicat que una bona pràctica és treballar per la igualtat de les dones en l'accés als seus drets culturals o laborals, per exemple; o treballar per la no discriminació de les dones en els processos de selecció; o la compo-

sició paritària dels tribunals que han d'elegir les direccions dels centres. En aquest cas concret, les prescripcions de les lleis d'Igualtat no apareixen enlloc.

Pel que fa a la música en concret, és la Llei 9/1986, de 30 de desembre, de la Generalitat, per mitjà de la qual es va crear l'Institut Valencià d'Arts Escèniques, Cinematografia i Música, que tenia «com a objecte la promoció i l'exercici d'activitats en l'àmbit de les arts escèniques, la música i la cinematografia. Després va ser la Llei 2/1998, de 12 de maig, de la Generalitat, valenciana de la música, que modificava l'anterior en alguns aspectes, però a grans trets, tenia per «objecte el foment, protecció, coordinació, planificació, difusió i promoció de la música a la Comunitat Valenciana i, la creació dels mitjans i condicions necessaris perquè la societat valenciana desenvolupe la seua cultura musical en les diferents facetes».

Posteriorment, aquesta Llei és desenvolupada en part pel Decret 5/2013, de 4 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització i Funcionament de CulturArts Generalitat, ara anomenat IVC, que estableix en:

Article 2. Finalitats i funcions

L'entitat de dret públic CulturArts Generalitat té com a finalitat el desplegament i l'execució de la política cultural de la Generalitat en tot allò que afecta el coneixement, la tutela, el foment, la conservació, la restauració, l'estudi, la investigació i la difusió de les arts escèniques, musicals i

plàstiques en totes les seues varietats i els museus en particular, del patrimoni audiovisual i de la cinematografia i, en general, de tots els béns culturals integrants del patrimoni cultural valencià.

El mateix article del susdit Decret 5/2013, de 4 de gener, estableix com a funcions pròpies de l'IVC, per al compliment de les seues finalitats.

Seguint encara en aquest Decret 5/2013, l'article 10.1 estableix que «De la persona titular de la Direcció General de CulturArts depenen directament les següents direccions adjuntes i subdireccions generals: b) Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana [...]».

D'entre totes les funcions de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana, destaquem el punt *n*:

La protecció de la diversitat cultural, la igualtat lingüística i de gènere, tant pel que fa a la producció com la programació de la música i de la cultura popular valenciana establint les polítiques necessàries per a posar especialment en valor els creadors i creadores valencians i aquelles manifestacions culturals fetes en la nostra llengua i en el nostre territori. (IVC, 2019)

Marga Landete és la persona que dirigeix aquesta Direcció Adjunta, lloc que ocupa arran d'un concurs públic guanyat amb el projecte presentat «Una estratègia global per a la música valenciana», que parla de la necessitat de crear una indústria musical al nostre territori. En paraules de Landete (2016: 4-5):

Utilitzem el concepte sector perquè el teixit productiu lligat al món de la música i la cultura popular encara no està suficientment consolidat per a poder parlar d'indústria. [...]

La Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana tindrà, entre els seus objectius principals, assolir el major grau de consens possible entre totes les branques del sector musical valencià (de vegades amb conflictes d'interessos) per a establir estratègies que permeten vertebrar el sector de la música valenciana i consolidar-lo a mitjà termini.

Pel que fa a la igualtat, al contrari que el Pla Estratègic Cultural Valencià 2016/2020 FesCultura, en aquest projecte ja es veu més concreció en propostes per a l'assoliment de la igualtat en el sector de la música. Segons Landete (2016):

La Jove Orquestra compleix una funció formativa important per als músics menors de 26 anys, però encara que la proporció entre homes i dones és prou equitativa en el cos orquestral, la presència femenina ha estat testimonial en les figures de direcció, direcció assistent i composició resident, qüestió que s'hauria de considerar. Recomanem continuar amb les audicions a cegues 5 en els processos de selecció dels components de l'orquestra, així com en la introducció de l'ús de currículums asexuals. (p. 7)

Aquest Projecte d'Actuació també inclou en l'apartat d'Interpretació, la creació de la Colla de Dolçaines i Tabalets de la Generalitat Valenciana, enfocada a la professionalització i fer valdre d'aquesta formació de tipus tradicional. La contractació dels seus membres es realitzarà atenent criteris de qualitat tècnica, qualitat interpretativa, diversitat territorial i igualtat de gènere. Per aquesta qüestió, hem substituït el nom «Colla de dolçainers i tabalets de la Generalitat Valenciana» proposat en la resolució 2016/10.127, pel de «Colla de Dolçaines i Tabalets de la Generalitat Valenciana». (p. 8)

La programació d'aquest festival i dels ja existents serà responsabilitat de la seua direcció artística, però sempre seguirà criteris de selecció que cerquen la qualitat, la proximitat, la creació de nous públics i l'equilibri de gènere. (p.9)

Els encarregats de la direcció artística dels diferents festivals gestionats per aquesta Direcció Adjunta seran els responsables de proposar les seues programacions, però sempre hauran de seguir els criteris següents:

- Presència femenina.
- Es promouran les formacions amb presència de dones, especialment com a figures de lideratge, en un sector encara molt masculinitzat. (p.10)
- Valors: Garantia de la presència de dones en tots els àmbits de la indústria musical. (p.3)

Quant a les ajudes, aquesta direcció adjunta té la capacitat d'atorgar-ne de diferents per a la producció, l'estudi o l'adquisició de material. El passat 2019 han sigut un total de quatre convocatòries, i en totes elles, el principi d'igualtat apareix en la finalitat, objecte i condicions de les ajudes.

A més a més, s'estableix que les ajudes «es concediran d'acord amb els principis de publicitat, transparència, objectivitat, igualtat i no discriminació i, mitjançant el règim de concurrència competitiva» (IVC, 2016). Aquesta mateixa acotació apareix en la Resolució de 23 de maig de 2019, del president de l'Institut Valencià de Cultura, per la qual es convoquen subvencions destinades a l'adquisició i reposició d'instruments musicals per part de les societats musicals de la Comunitat Valenciana, per a l'exercici 2019; en la Resolució de 23 de maig de 2019, del president de l'Institut Valencià de Cultura,

per la qual es convoca la concessió d'ajudes per a la producció i l'edició discogràfica per a l'exercici 2019; i en la Resolució de 23 de maig de 2019, del president de l'Institut Valencià de Cultura, per la qual es concedeixen beques per al perfeccionament de joves músics fins a un mes de durada durant l'any 2019 i fins a un any de durada durant el curs acadèmic 2019-2020.

Està bé que en el redactat de totes les ajudes i subvencions es faça referència a la igualtat. De fet, des de la promulgació de la Llei 3/2007 aquesta referència és explícita de forma obligatòria en les convocatòries, normes, etc. Ara bé, això no garanteix, com ja hem vist, el seu compliment ni per part dels agents socials ni per part de l'Administració. És ben cert que el Consell Jurídic Consultiu (CJC) vigila que aquesta referència estiga incorporat en la redacció, tal com està. Però, com hem comprovat, no sempre es compleix. I tal vegada no perquè no es vulga, sinó perquè cal encara fer molta pedagogia i trencar esquemes mentals.

És per això que la transversalitat s'ha de garantir amb un pla estratègic que la implemente, amb personal qualificat per a la seua supervisió i compliment, a més d'adquirir la capacitat de sancionar a qui no complisca la Llei, mitjançant un reglament específic per a la incorporació i compliment de la perspectiva feminista en totes les ajudes que facen referència a esdeveniments musicals.

Per tot açò, la conclusió que es pot extreure és

que en la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana cal crear una estratègia per a l'equitat entre homes i dones en el sector musical valencià, que no sols aborde el consum de la música, l'escena musical, sinó que arribe a tota la indústria musical, en global, i a les programacions d'actuacions, en concret, com a part més visible d'aquella.

Organigrama, funcionament i anàlisi de la direcció adjunta de música

L'IVC té una direcció general i 3 direccions adjuntes entre les quals es troba l'objecte d'anàlisi, la de Música i Cultura Popular.



Gràfic 1: Estructura de la direcció de l'IVC

Font: Elaboració pròpia

En el nostre cas concret, l'estructura de la Direcció Adjunta de Música, què és la que ens ocupa en aquest treball, com es pot veure en el gràfic 2, té 3 àrees paral·leles:

- Unitats artístiques: Jove Orquestra i Cor de la Generalitat.
- Centre de documentació musical i arxiu.
- Producció, encarregada de l'organització de tots els actes propis de la direcció.

Tot el pes de la gestió administrativa recau sobre el personal del departament d'administració, compartit per les altres tres anteriorment esmentades. A grans trets, pel que fa a les reunions de coordinació entre els tres departaments esdevenen una vegada al mes, però la directora adjunta supervisa cada dia el treball de cadascuna de forma individualitzada.



Gràfic 2: Estructura de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular

Font: Elaboració pròpia.

Fortaleses i debilitats: anàlisi DAFO

FORTALESES F.1 És una entitat de dret públic de la Generalitat. F.2 Té personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'obrar per al compliment dels seus fins. F.3 És un organisme que té vint-i-un anys d'existència. F.4 Té personal públic assignat.	DEBILITATS D.1 És un organisme de la GVA i per tant depèn de qui governa en cada moment. D.2 Una nova norma el pot extingir.
OPORTUNITATS O.1 Pot influir en tota l'escena cultural, i en especial en la musical. O.2 Al capdavant hi ha una direcció que manifesta explícitament que la igualtat és un axioma del seu treball.	AMENACES A.1 Un canvi en una llei estatal pot fer que les seues competències siguen menors. A.2 Un canvi de govern pot fer que tot canvie.

De conformitat amb l'article 1 del Decret 5/2013, de 4 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el ROF de CulturArts Generalitat, la naturalesa i el règim jurídic d'aquest organisme són:

- CulturArts Generalitat és una entitat de dret públic de la Generalitat de les previstes en l'article 5.2 del text refós de la Llei d'Hisenda Pública de la Generalitat Valenciana, aprovat pel Decret Legislatiu de 26 de juny de 1991, del Govern Valencià.
- CulturArts Generalitat té personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'obrar per al compliment dels seus fins, i està adscrit a la conselleria amb competències en matèria de cultura.

Aquest article recull les dues fortaleses més importants (F.1 i F.2). Ambdues doten l'IVC tant d'autonomia financera com de lliure capacitat d'acció. És a dir, per una banda, és una entitat de dret públic dependent a una administració major, la Generalitat Valenciana, del sector públic de la qual forma

part. I per l'altra, a més a més, el fet de tenir una personalitat jurídica pròpia possibilita que al si dels seus òrgans de govern propis es puguen determinar en què, com i quan realitzen les seues accions, de manera que poden adquirir responsabilitats cap a si mateixa i cap a tercers.

Per tant, la gran fortalesa de l'IVC és no sols els anys que fa de la seua creació (F.3) i el personal assignat a l'organisme, que fan possible la seua acció (F.4), també ho és que aquesta es desenvolupa de forma autònoma respecte de l'Administració superior i amb capacitat de decisió política i econòmica, tot sempre dins dels marges de la legalitat vigent, és clar.

Ara bé, aquestes forteses es tornen debilitats per la mateixa raó. Al ser part de l'Administració pública (D.1) té tots els avantatges que això comporta quant a dotació pressupostària i de personal, però a la vegada és un punt feble. En l'àmbit administratiu, i salvant els processos que s'haurien de fer, la seua extinció és relativament fàcil. És a dir, com que la seua creació és per Llei i no és una institució prevista a l'Estatut d'Autonomia, una Llei posterior la pot extingir. Tal com podem comprovar en l'article 2.2 del Reial decret de 24 de juliol de 1889, pel qual es publica el Codi Civil:

2. Les lleis només es deroguen per altres posteriors. La derogació tindrà l'abast que expressament es dispose i s'estendrà sempre a tot allò que en la llei nova, sobre la

mateixa matèria, siga incompatible amb l'anterior. Per la simple derogació d'una llei no recobren vigència les que aquesta haguera derogat.

L'IVC és un organisme públic que, per a la seua creació, va seguir el que determina la Llei 1/2015, de 6 de febrer, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions:

Article 152. Organismes públics.

Els organismes públics es creen per llei de les Corts, tenen personalitat jurídica pública, patrimoni i tresoreria propis, autonomia de gestió i desenvolupen, mitjançant descentralització funcional i en compliment de finalitats d'interés públic, activitats d'execució o gestió tant administratives, prestacionals o de foment, com de contingut econòmic, en el marc de l'àmbit competencial de la Generalitat. Els organismes públics gaudiran de les prerrogatives i beneficis fiscals que les lleis establisquen.

Per tant, per a la seua extinció, també ha d'operar una norma de rang de llei o superior. Ara bé, aquest fet es pot donar en qualsevol moment perquè existeix una norma que es crea cada any quan s'elaboren els pressupostos que modifica tota llei. Es tracta de la Llei d'acompanyament dels pressupostos, mitjançant la qual es pot eliminar la partida pressupostària per a l'organisme, provocant *de facto* la seua extinció (D.2).

És més, d'acord amb el que s'estableix en l'article 150.2 de la Constitució espanyola, «l'Estat podrà transferir o delegar en les comunitats autònomes, mitjançant llei orgànica, facultats corresponents a

matèria de titularitat estatal que, per la seua mateixa naturalesa, siguen susceptibles de transferència o delegació» (CE, 1978). El País Valencià té transferida aquesta competència gràcies a l'Estatut d'Autonomia, com ja hem vist. Ara bé, és una amenaça perquè en qualsevol moment, l'Estat pot deixar de transferir aquesta competència (A.1).

En qualsevol cas, tot el que acabem de veure sobre com es pot derogar una norma existent és el procediment comú, per tant, es tracta d'una amenaça latent a tota la normativa vigent. Malgrat tot, les oportunitats que ens dona la seua existència són de gran valor perquè, de forma directa, l'IVC pot influir en l'escena musical valenciana (O.1) realitzant els canvis necessaris en normatives. Així com implementant un pla estratègic, coordinat i amb fons, perquè la igualtat siga real. És més, tenim la gran oportunitat que al seu front hi ha una professional que així ho manifesta (O.2).

Integració de la Unitat d'Igualtat dins de la direcció adjunta de música i IVC

Una vegada analitzada l'estructura tant de l'IVC com la de la Direcció Adjunta, podem afirmar que la creació de la UI al si de l'IVC és possible. És més, de la mateixa manera que el departament d'administració és transversal, el personal de la UI i el seu treball també ho poden ser.



Gràfic 3: Proposta d'estructura de la direcció de l'IVC

Font: Elaboració pròpia

Com es pot veure en el gràfic 3, la UI s'integraria de forma transversal dins de l'IVC on seria un departament que intervindria en els altres cinc.

En concret, i d'acord amb el gràfic 4, la faena que ha de desenvolupar la UI dins de la Direcció Adjunta en l'àrea que ens ocupa en aquest treball serà transversal. Perquè això siga possible, l'agent d'igualtat haurà d'estar present en les reunions de coordinació i també tindre accés, com un membre més, a tota la informació que s'hi tracte, és a dir: a les actes, ordres del dia, documentació, etc. Des d'aquestes reunions de coordinació de tota la subdirecció, la UI podrà coordinar-se amb la resta de departaments i desenvolupar el pla estratègic amb la resta de companys i companyes, possibilitant així la

implicació de tothom en el projecte. La seua acció anirà des de la redacció de les resolucions, subvencions, plecs de condicions, etc., fins a la relació de la Direcció amb les sales privades i públiques, on tindrà veu en la tria dels projectes, formarà part de l'equip que organitza la fira TROVAM, els concerts, les tries, els convenis, la promoció d'esdeveniments, etc. En resum, tindrà veu i acció en tot allò que s'esdevinga en la Direcció adjunta.

Funcions de l'agent d'igualtat en la direcció adjunta de l'ICV

Com hem vist en apartats anteriors, unir els dos camps professionals de la gestió cultural i la promoció de la igualtat és un repte encara per fer. En aquest treball mostrem un exemple pràctic de com avançar en aquest camp. En el projecte concret que desenvolupem en aquest treball l'agent d'igualtat és la persona encarregada d'unir els dos mons.

Com ja s'ha dit, qui desenvolupa les tasques d'agent d'igualtat és una professional que dissenya, coordina, dinamitza, implementa, gestiona i avalua plans, programes, projectes i campanyes d'acció positiva tenint en compte la igualtat d'oportunitats i de gènere en diferents àmbits i escenaris professionals. La seua funció principal és, per tant, la d'impulsar el progrés i l'expansió de la igualtat d'oportunitats i de gènere en l'IVC, més concretament en l'àrea de música, mitjançant la implementació i

l'avaluació d'actuacions i polítiques encaminades a la consecució de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones, tant en l'àmbit públic com en el privat.

Ara bé, i com hem exposat en l'apartat 2.4.2, cal parlar de les competències que tindrà la persona que desenvolupe el pla estratègic en la UI de l'IVC. Com bé ens expliquen Mandon i Liaroutzos (1999: 43), una persona professional «és competent si és capaç de saber mobilitzar els seus coneixements, capacitats i qualitats per a enfrontar un problema donat. Les competències corresponen a la *troba-da reactiva* entre l'experiència professional d'una persona i la situació que la mobilitza». Aleshores, i atenent a les característiques del lloc i al treball a desenvolupar, l'agent d'igualtat de la UI de l'IVC ha de tenir les competències següents:

1) Les *competències tècniques* són les que calen per a dominar com a experta les tasques i els continguts d'un àmbit de treball i les aptituds, coneixements i destreses necessaris per a això. (M. Valcarce i E. Jato, 2019: 7) En el nostre cas concret, per tant, ha de tenir de coneixements en l'impacte de gènere en els processos culturals i, més concretament, musicals; tècniques de detecció i anàlisi de les diverses metodologies de planificació i d'avaluació, així com disposar de destreses de comunicació, etc.

2) Les *competències metodològiques* són necessàries «per a saber reaccionar aplicant el procediment adequat a les tasques encomanades, així com

per a trobar de forma independent vies de solució i transferir adequadament les experiències adquirides a altres problemes de treball. Fa referència a la flexibilitat». (M. Valcarce i E. Jato, 2019: 7). En aquest cas, l'agent ha de saber planificar la seua acció avançant-se a la planificació del mateix IVC dissenyant activitats, projectes i accions segons els diferents grups específics que interrelacionen amb l'àrea de música en concret. Parlem de promotores, d'empreses, de grups, de gestores culturals, de la mateixa administració, etc. Igualment, ha de ser capaç de crear instruments d'avaluació de la seua acció en el medi que li permeta detectar noves accions o errades que milloren el seu treball.

3) Les *competències participatives* permeten participar en l'organització del lloc de treball o del seu entorn de treball, i també a ser capaç d'organitzar, decidir i estar disposat o disposada a acceptar responsabilitats. (M. Valcarce i E. Jato, 2019: 8). Per a poder incidir en la gestió de l'IVC i concretament en l'àrea de música, la persona ha de tenir competències en dos vessants de la participació:

- Vessant intern: ha de ser membre de tots els espais de decisió de la Direcció Adjunta i crear-ne d'altres no existents si així fóra necessari.
- Vessant extern: ha de modificar, participar i crear espais on els diferents agents implicats en el desenvolupament de la gestió musical al País Valencià participen per a poder fer un doble camí. Per una banda, saber i conèixer les seues necessitats i

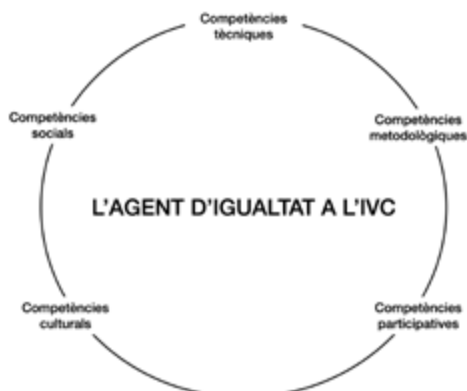
inquietuds. I per l'altra, que també puguen conèixer de primera mà les polítiques que s'estan desenvolupant, o es desenvoluparan, des de la Direcció Adjunta.

4) Les *competències culturals* van encaminades a exercir la professió en qualitat d'experta en les metodologies, fonaments teòrics i normatius necessaris per al desenvolupament de l'acció, així com el coneixement de l'àmbit cultural i artístic. L'acció a desenvolupar dins de la UI requereix un coneixement concret en la gestió cultural i, més concretament, de tot el que integra i envolta la indústria musical valenciana. Malgrat que tothom pot pensar que la cultura i la seua gestió és uniforme, no ho és i la gestió musical n'és una de ben distinta. Ni es comporta ni té els mateixos espais ni canals de difusió ni de consum que la resta d'expressions culturals i artístiques. Ni, encara menys, té la mateixa manera de comportar-se davant una acció concreta. És per això que la competència específica en el que envolta la gestió musical és indispensable per a desenvolupar l'acció d'agent d'igualtat.

5) Les *competències socials* són per a saber col·laborar amb altres persones de forma comunicativa i constructiva i mostrar un comportament orientat al grup i a l'enteniment interpersonal. (M. Valcarce i E. Jato, 2019: 8)

Saber gestionar equips dins de la casa és importantíssim, però encara més és saber-se moure en un món tan masculinitzat i masclista com el de la

indústria musical. Una capacitat important perquè l'acció siga efectiva serà saber conduir els diferents agents cap als canvis necessaris.



Gràfic 4: Competències de l'agent d'igualtat a l'IVC. Font: Elaboració pròpia

A banda de les competències que ha de tenir o adquirir la persona que desenvolupa la tasca d'agent d'igualtat en la UI, cal parlar també de les seues funcions concretes dins de la UI de l'IVC. Aquestes funcions van molt lligades a les funcions pròpies de la UI i seran:

- 1) Elaborar mesures culturals en l'àmbit de la programació musical amb perspectiva de feminista
- 2) Vetlar per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes al si de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.
- 3) Elaborar un informe anual per a l'Observatori d'Igualtat de la Generalitat Valenciana sobre el compliment de la normativa relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.

4) Elaborar informes vinculants per a la promoció o ajudes de la Generalitat per a la realització d'esdeveniments en l'escena musical valenciana davall del principi d'igualtat.

5) Supervisar i proposar mesures per a la incorporació del principi d'igualtat en els contractes, subvencions, convenis, acords, gestió de recursos humans i qualsevol altra actuació que es duga a terme en la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.

6) Supervisar i proposar mesures per a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.

7) Col·laborar en la promoció i elaboració d'estudis d'investigació de genealogia de dones amb el departament de documentació de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.

8) Assessorar en l'elaboració dels plans d'igualtat, col·laborar en l'avaluació d'aquests i proposar l'adopció de mesures correctores en les diferents unitats artístiques que depenen de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.

9) Impulsar la formació i sensibilització del personal de la direcció i d'organismes dependents d'aquesta que tinguen relació amb l'abast i el significat del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, per mitjà de la formulació de propostes d'accions formatives a la Direcció General d'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere.

10) Recaptar la informació estadística generada per l'activitat en relació amb la perspectiva de gènere del departament, així com realitzar l'anàlisi, el seguiment i el control dels programes implementats.

Per tant, amb la conjunció de les competències i les funcions queden ben delimitats tant la seua tasca com el seu camp d'acció. Aquesta delimitació és necessària a l'hora de concretar i optimitzar el treball que ha de desenvolupar per tal d'aconseguir l'objectiu màxim: una indústria musical igualitària i equitativa.

Exposició i desenvolupament del pla estratègic

Com hem assenyalat, la proposta d'aquest *Demos* és doble. A més a més de la creació d'una UI en l'IVC (centrada en un primer moment en la Direcció Adjunta de Música), es proposa l'elaboració d'un pla de treball per a la incorporació de grups femenins en l'escena musical valenciana desenvolupat per aquesta Unitat. Els passos a seguir seran:

a) Creació d'una Unitat d'Igualtat.

Com hem exposat, les unitats d'igualtat són les encarregades de desenvolupar la transversalitat en cada ministeri. Ací, al País Valencià, s'han desenvolupat mitjançant la modificació dels ROF de cada Conselleria. Segons el Ministeri de Sanitat, Ocupació i Benestar Social:

Les unitats d'Igualtat s'han creat per a desenvolupar les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes en el conjunt de l'Administració General de l'Estat. Si considerem que les polítiques públiques no són neutres al gènere, és necessari incorporar la perspectiva d'igualtat de gènere en totes les àrees i nivells d'actuació de tots els departaments ministerials. A través de la Secretaria d'Estat d'Igualtat, com a responsable de l'aplicació

transversal del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'actuació dels poders públics, i especialment en l'Administració General de l'Estat, s'ofereix una estructura de suport i consolidació del conjunt de les unitats d'Igualtat. (Decret 14/2018, de 23 de febrer)

Considerem que aquesta fórmula és la idònia per al desenvolupament del pla que proposem. És a dir, s'ha elegit crear una unitat d'Igualtat per a implementar polítiques transversals que pretenen incorporar la perspectiva de feminista en tot, això té una evident conseqüència jurídica però també pretén diagnosticar i reorganitzar polítiques econòmiques o socials intentant que no es perpetue la desigualtat en el sector musical.

Les polítiques transversals o *mainstreaming* apareixen en l'estat aproximadament en 2003 amb l'aprovació del IV Pla d'igualtat entre homes i dones, que té dos principis fonamentals: la transversalitat i la cooperació de tots els agents implicats en la defensa i garantia d'igualtat d'oportunitats.

En 2007 entra en vigor la Llei d'Igualtat entre homes i dones i amb ella es comença a treballar en la prevenció de conductes discriminatòries i la previsió de polítiques actives per a fer efectiu el principi d'igualtat.

Per això la manera més factible d'implementar la igualtat en el sector musical valencià és des de dins, estant present en l'elaboració i execució de les polítiques que es desenvolupen al si de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular per a fer realitat la transversalitat feminista.

b) Establir els objectius de la Unitat d'Igualtat.

Així doncs, la proposta és crear una unitat d'Igualtat al si de l'IVC, la qual cosa possibilita la supervisió i el compliment de la Llei 3/2007, d'Igualtat, des de dins. Per tant, les funcions i objectius d'aquesta Unitat d'Igualtat seran:

1) Vetlar per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes al si de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.

2) Dur a terme el seguiment, l'avaluació del desenvolupament i del grau de compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat entre dones i homes.

3) Assessorar en l'elaboració d'informes sobre impacte per raó de gènere.

4) Supervisar i proposar mesures per a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos.

5) Demanar la informació estadística generada per l'activitat del departament i assessorar en relació amb la seua elaboració, així com realitzar l'anàlisi, el seguiment i el control, des de la dimensió de gènere, de les estadístiques oficials relacionades amb el seu àmbit competencial.

6) Promoure l'elaboració d'estudis d'investigació per a conèixer la situació de les dones en la indústria musical i com millorar-la.

7) Assessorar en l'elaboració dels plans d'igualtat previstos en la normativa de funció pública valen-

ciana, col·laborar en la seua avaluació i proposar l'adopció de mesures correctores.

8) Impulsar la formació i sensibilització del personal del seu departament en relació amb l'abast i significat del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, per mitjà de la formulació de propostes d'accions formatives a la Direcció General d'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere.

9) Supervisar i proposar mesures per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes, subvencions, convenis, acords, gestió de recursos humans i qualsevol altra actuació que es duga a terme en l'àmbit de les seues competències, així com analitzar l'impacte dels resultats que la seua realització ha tingut respecte del gènere.

10) Impulsar i proposar mesures específiques dirigides a corregir situacions de desigualtat social que afecten especialment dones en exclusió social, víctimes de violència o que pateixen discriminació múltiple.

11) Promoure i impulsar el desenvolupament de mesures de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, laboral i familiar que s'adopten des de la conselleria amb competències en funció pública.

Per a la consecució d'aquests objectius, la UI ha de contindre una sèrie d'accions a realitzar que conformaran el seu pla estratègic.

c) Creació d'un Pla estratègic.

Tot pla estratègic, ha de partir d'un diagnòstic previ que marque quines són les mancances i les prioritats per al desenvolupament del pla. Per tant, la proposta que es presenta a continuació està basada en les conjectures extretes de la informació recaptada, però que haurà de ser necessàriament modificada en funció dels resultats efectius del treball de camp. Per a fer-ho possible, es crearà una comissió tècnica de seguiment que avalue la seua implantació, adequació i millora contínua.

En tot cas, aquests paràmetres ens serviran per a fer aquesta primera presa de contacte amb la realitat, des de la qual poder començar a prendre mesures anuals a través de l'avaluació contínua per a poder corregir i millorar el tema.

De la mateixa forma que en altres àmbits, els processos de socialització que es donen en la música són molt potents. De fet, i com ja s'ha dit adés, segons les investigacions del musicòleg Tagg sobre com la música influeix en la construcció de les identitats:

Tot aquest procés es produeix inconscientment, la qual cosa fa que els atributs de gènere que s'adscriuen a aquestes persones i llocs estiguen basats en estereotips conservadors profundament arrelats en la nostra cultura. Es posa així de manifest fins a quin punt estan interioritzats en la nostra societat els valors patriarcal (Viñuela, 2003b: 13).

Aleshores, amb el Pla Estratègic d'Igualtat i el desenvolupament de les accions que conté, po-

dem intuir que incidirem en un possible canvi en la indústria musical valenciana que possibilita una igualtat real en drets i oportunitats en l'escena musical valenciana i, per tant, un canvi de societat.

Objectius

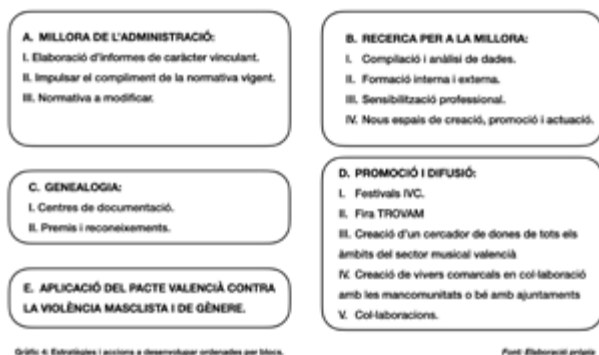
Els objectius que es presenten responen a la urgent necessitat d'implementar polítiques feministes en l'escena musical valenciana davant l'incompliment sistemàtic de l'article 26 de la Llei 3/2007 d'Igualtat, no sols per l'àmbit privat, sinó per part de les diferents administracions públiques encarregades de les polítiques culturals, i en el nostre cas concret, de les que fan referència a l'àmbit musical.

Després de l'anàlisi feta i de tota la documentació consultada, els objectius a aconseguir en aquesta primera estratègia serien:

- 1) Millorar la qualitat normativa de l'IVC incorporant-hi la perspectiva feminista.
- 2) Elaborar informes anuals sobre el compliment de la normativa; el grau de presència femenina en la indústria musical valenciana, en especial en l'escena musical; el grau de compliment del pla estratègic; propostes de millora, etc.
- 3) Assessorar en matèria d'igualtat el personal públic de l'IVC.
- 4) Fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'accés a les programacions musicals.

- 5) Fomentar la creació de grups femenins.
 - 6) Promoure la qualitat de la producció musical dels grups femenins.
 - 7) Augmentar la promoció i difusió de la producció musical feta per dones.
 - 8) Promocionar el llenguatge incliusiu i un tractament respectuós de la imatge de les dones (cosificació, sexisme, discriminació, etc.) en els esdeveniments musicals o espais d'incidència de l'IVC.
 - 9) Promoure la diversitat en l'escena musical valenciana.
 - 10) Previure la violència masclista en els festivals musicals mitjançant la implicació i sensibilització social.
 - 11) Conscienciar en la resposta social i institucional contra la violència masclista.
 - 12) Elaborar estratègies de conciliació familiar.
- Aquests objectius s'aglutinen en una sèrie d'estratègies agrupades en cinc blocs fonamentals, que són: la millora de l'administració, la recerca per a la millora; la genealogia, promoció i difusió i l'aplicació del Pacte Valencià contra la Violència Masclista i de Gènere.

Estratègies i accions a implementar



A. Millora de l'administració

I. Elaboració d'informes de caràcter vinculant

Els informes que tenen caràcter vinculant són obligatoris, per això tots els informes elaborats en la Unitat d'Igualtat han de tindre caràcter vinculant.

a) Informe anual per a l'Observatori de la Igualtat de la GVA.

Té l'objecte de transmetre a l'Observatori el grau de compliment de les lleis d'Igualtat perquè elabore el seu propi informe anual atenent el que diu l'article 49, sobre aquest Observatori de Gènere:

1) El Consell de la Generalitat crearà l'Observatori de Gènere com a òrgan dependent i adscrit a la conselleria competent en matèria de dona, la funció de la qual serà estudiar i fer visibles les diferències de gènere.

2) L'Observatori de Gènere impulsarà la desagrega-

gació de dades per sexes en totes les estadístiques i investigacions que es duguen a terme a la Comunitat Valenciana, aprofundirà en l'estudi i la investigació sobre la realitat social des d'una perspectiva de gènere, i donarà compte de l'evolució dels índexs d'igualtat de dones i homes en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

3) L'Observatori de Gènere elaborarà un informe anual sobre el grau de compliment d'aquesta llei i de l'evolució dels índexs d'igualtat entre homes i dones, que elevarà a les Corts Valencianes.

Tindre un històric de l'evolució de la igualtat entre dones i homes al nostre territori possibilitarà l'assumpció, la correcció, la modificació, la implementació, o no, de mesures que caminen en aquest sentit. Les dades són poder de canvi, sense elles, sense un mapa complet de la situació, no es podrien implementar polítiques amb l'objectiu d'aquest canvi. La informació és poder, i és indispensable per a saber què fer en cada moment del procés d'implementació del Pla Estratègic.

b) Informe anual per al Consell Valencià de Cultura (CVC).

El Decret 202/1998, de 15 de desembre, del Govern Valencià, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització i Funcionament del Consell Valencià de Cultura és el que fa nàixer aquesta institució estatutària.

El CVC és la institució consultiva i assessora de la Generalitat i la resta d'institucions públiques

valencianes en aquelles matèries específiques que afecten la cultura de la Comunitat Valenciana. Específicament, són funcions del CVC «Elaborar els informes o dictàmens i realitzar els estudis que li solliciten les institucions públiques de la Comunitat Valenciana».

És per això que ha de ser aquesta institució l'encarregada d'elaborar anualment l'informe sobre la situació del dret d'accés a la cultura per part de les dones al territori valencià. A proposta de l'IVC, instat per la Unitat d'Igualtat de la Direcció de Música i Cultura Popular Valenciana, el CVC elevaria a les Corts el seu informe anual per a la presa en consideració.

c) Informes de conformitat per a la promoció o ajudes de la Generalitat per a la realització d'esdeveniments en l'escena musical valenciana.

Ha de ser competència de la Unitat d'Igualtat de la Direcció de Música donar conformitat a l'adequació a la Llei de qualsevol esdeveniment musical que s'haja de dur a terme al nostre territori. Sense aquest informe positiu, que serà vinculant, cap esdeveniment musical que no s'adeqüe a l'article 26 de la Llei 3/2007 d'Igualtat, no serà ni promocionat ni rebrà cap ajuda pública.

d) Avaluació d'impacte en funció del gènere en les normes que es realitzen des de l'àrea de música.

Com podem llegir en *Emakunde*:

l'avaluació d'impacte en funció del gènere pretén fer visible que les normes a través de les quals s'articulen les polítiques públiques no són neutres al gènere i que poden tindre un impacte diferent en dones i homes, encara que aquesta conseqüència no estiga prevista ni es desitge. Amb caràcter general, es considera que les normes són neutres respecte al gènere, perquè s'han dissenyat pensant en el benefici de la població en el seu conjunt i, per tant, de forma igual per a totes les persones, sense fer distincions entre dones i homes. (Emakunde, 2013: 33)

Ací, al País Valencià l'article 4bis de la Llei 9/2003, Informes d'impacte de gènere, diu que:

els projectes normatius incorporaran un informe d'impacte per raó de gènere que s'elaborarà pel departament o centre directiu que proposa l'avantprojecte de llei o projecte de norma, pla o programa d'acord amb les instruccions i directrius que dicte l'òrgan competent en la matèria, i haurà d'acompanyar la proposta des de l'inici del procés de tramitació.

Per aquest motiu, l'IVC i, en concret, la UI haurà de realitzar aquest informe que permetrà saber què no està complint i en què ha de millorar.

I. Impulsar el compliment de la normativa vigent

a) Regulació «cremallera» en l'elecció dels nous membres de qualsevol òrgan, organisme, institució, etc., que depenga de Música i Cultura Popular Valenciana.

El sistema cremallera consisteix a posar en tram de dues persones una dona i un home alternativa-

ment i mai dos del mateix sexe correlatius. Com que en aquest pla estratègic s'implementen accions afirmatives, la primera persona en qualsevol elecció i, per tant la que marcarà l'alternança, serà sempre una dona.

b) Elaboració d'instruccions per a informar de la paritat obligatòria els jurats dels concursos, premis, etc., de l'escena musical valenciana que reben fons públics i/o promoció des de qualsevol Administració pública.

Un mal que afecta de manera general tota organització de persones és com es transmet la informació. Per aquest motiu, des de la Direcció Adjunta, en col·laboració amb la UI, caldrà elaborar instruccions que ajuden el personal públic i els diferents organismes i entitats a redactar les bases de qualsevol convocatòria, amb perspectiva feminista.

c) Aplicació de criteris d'igualtat de gènere en qualsevol de les convocatòries d'ajudes, concerts, beques, subvencions i cursos de Música i Cultura Popular Valenciana.

Tal com podem llegir en les convocatòries públiques, les subvencions i ajudes, s'han de concedir d'acord amb els principis de publicitat, transparència, objectivitat, igualtat i no discriminació i mitjançant el règim de concurrència competitiva, per a activitats que tinguen lloc entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2019, tots dos inclusivament.

La seua concreció es tradueix en aquestes accions:

1) Redacció de reglaments d'aplicació i execució dels principis d'igualtat de gènere de cadascuna de les normes, convenis, subvencions i cursos que siguen d'aquesta direcció de l'IVC.

2) Tria de personal mitjançant el procediment de currículum ocult i aplicant, en última instància, la paritat en la tria.

3) Audicions a cegues per a les fases prèvies o de preselecció dels premis, contractació de personal de la jove orquestra, etc.

4) Beques i ajudes per a continuar la investigació sobre el paper de les dones en la música valenciana des del centre de documentació propi.

5) Sistema de quotes en el repartiment d'ajudes i subvencions de Música i Cultura Popular Valenciana.

A banda de tindre una programació de, com a mínim, el 50 % d'actuacions femenines, tots els esdeveniments musicals al nostre territori amb una afluència major de 500 persones hauran de tindre obligatòriament un punt violeta, amb personal especialitzat per a l'atenció a les víctimes. Sense aquestes dues coses, l'esdeveniment no pot tindre el vistiplau.

III. Normativa a modificar d'acord amb la perspectiva feminista

1) Adaptar el model de contracte de conformitat de les obligacions a complir una vegada signat amb

la Generalitat Valenciana pel que fa a esdeveniments musicals.

2) Revisar tots els plecs de contractació de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.

3) Actualitzar el codi de bones pràctiques de l'IVC introduint la perspectiva feminista en el seu redactat i propostes.

4) Elaborar manuals de llenguatge no sexista per a la indústria musical per a tots els àmbits de la seua producció.

B. Recerca per a la millora de l'acció de l'administració mitjançant la formació i la sensibilització

I. Compilació i anàlisi de dades

Crear una línia d'estudis estadístics de seguiment i avaluació sobre la presència de dones en el sector musical valencià. Els resultats s'haurien de presentar anualment en la fira TROVAM.

II. Formació interna i externa

Pel que fa a la formació de la plantilla, caldria establir un conveni de col·laboració amb Institut Valencià d'Administració Pública (IVAP) perquè impartira cursos de formació i reciclatge per a tota la plantilla. Mitjançant aquesta formació s'aconseguiria tindre una plantilla sensibilitzada i dotada de les ferramentes necessàries per a implementar l'estratègia al si de la mateixa Direcció.

III. Sensibilització professional

Un dels pilars fonamentals d'aquest pla estratègic és la incorporació en l'imaginari col·lectiu de la perspectiva feminista com una visió col·lectiva que construeix la societat valenciana que volem.

Per a la seua consecució és molt important implementar mesures que, de forma transversal i incorporant-hi el requisit per a l'exercici professional, motiven els i les professionals del sector musical a la seua formació i sensibilització.

Atés que cal una forma d'implementar aquestes mesures en el sector musical es pot crear el segell per a empreses i persones autònomes que certifique la seua formació anual en Igualtat. Aquesta formació hauria de ser impartida per les cinc universitats públiques valencianes mitjançant un conveni amb l'IVC. Cada any, i en funció de la situació de compliment i resultats a la llum de les diferents enquestes i informes d'aquest Pla Estratègic, es determinaran els temes en els quals formar les i els professionals del sector.

Però un fet que no es pot obviar és la necessitat d'actualitzar la Llei Valenciana d'Igualtat a la realitat actual de la societat. L'última és de 2003 i seria aquest un bon moment per a incloure, de manera central, el dret de les dones a l'accés i creació cultural i a ser respectat per tota la societat en el seu conjunt. Si s'incorpora en la llei el segell com a requisit en les clàusules socials, estarem fent un bot de qualitat en el compliment de la normativa estatal

i autonòmica en igualtat per part de tots els agents implicats en la gestió cultural, i en particular, en la musical.

IV. Nous espais de creació, promoció i actualització

Els Espais per a la Creació serien centres per al desenvolupament d'activitats artístiques i creatives relacionades amb la cultura, i en especial per a la música. Dotats amb tota classe de recursos tècnics per a la realització d'activitats relacionades amb la música, arts plàstiques, audiovisuals, arts escèniques, noves tecnologies, etc., aquests espais estarien distribuïts per tot el territori i dotats amb personal tècnic de les mancomunitats de municipis amb formació especialitzada en el desenvolupament de polítiques d'igualtat que realitzen un pla d'Igualtat i una estratègia adequada a la realitat de la seua àrea d'influència.

Connectant amb el Pla Estratègic de l'IVC, es treballaria per:

- 1) Promoure la qualitat en la producció musical de grups femenins.
- 2) Augmentar la promoció i difusió de la producció musical feta per dones.
- 3) Promoure un canvi de valors i avançar cap a una societat més igualitària.
- 4) Reforçar la perspectiva feminista en el sector musical valencià.

És a dir, establir una xarxa de vivers comarcals en col·laboració amb les mancomunitats de municipi-

pis o amb els ajuntaments on es realitzen activitats per al foment de la pràctica musical en les dones, exposicions de genealogia de dones, programes de mentoria amb tallers pràctics i programes educatius, fomentant la sororitat entre les dones de baix cap a dalt.

C. Genealogia de dones

I. Centre de documentació

- Ha de ser des d'aquest centre des d'on s'impulsa tot un treball de recerca i documentació de les dones compositores valencianes que hi ha hagut al llarg de la història.

- Un aspecte que han de desenvolupar és una posada en valor d'aquestes dones mitjançant campanyes, festivals i divulgació del seu treball per tot el territori. La genealogia de dones és importantíssima perquè les generacions futures tinguin referents.

II. Premis i reconeixement

Fomentar la participació de les dones músiques en premis i reconeixements que es puguin fomentar o promoure des de l'IVC. Les audicions per a premis seran realitzades mitjançant audicions a cegues per part del jurat.

D. Promoció i difusió

I. Festivals IVC

De la mateixa Direcció depenen els festivals de música següents:

- 1) Cant de la Sibilla
- 2) Certamen de Bandes de Música de la Comunitat Valenciana
- 3) Concurs Bankia d'Orquestres de la Comunitat Valenciana
- 4) Festival Ensembles
- 5) Festival Internacional de Jazz de Peníscola
- 6) Festival de Música Antiga i Barroca de Peníscola
- 7) Festival Improversa
- 8) Polirítmia
- 9) Sonora

Ha de ser des de la mateixa àrea des d'on es comencen a implantar les accions afirmatives. Per tant, en els festivals que depenen directament de l'IVC es treballarà perquè el cartell programat tinga com a mínim el 50 % d'actuacions femenines. Els criteris per a determinar que una actuació es considera femenina són:

- Ha d'haver-hi, com a mínim, una dona en banda que toque qualsevol instrument que no siga la seua veu.
 - Si el grup és sols vocàlic, aleshores, el nombre de dones serà com a mínim del 50 % de l'agrupació.
- Alguns d'aquests festivals tenen una sola direcció ocupada, majoritàriament, per un home. És per

això que cal incorporar la figura de la codirecció. D'aquesta forma, es fomenta una direcció participada i paritària. Però, aquest gest no significa que la perspectiva feminista estiga per defecte ja dins de l'equip, sinó que s'assegura estar introduint una altra forma de veure el món i la música. L'IVC ha de crear espais de promoció de la música feta «sols per dones» en aquells gèneres en què hi haja una mancança de programació de dones, fins que la visibilitat d'aquestes artistes en espais comuns siga una realitat.

II. Fira TROVAM

Es considera la fira professional més important de la indústria musical al País Valencià. És el lloc de trobada professional del sector musical valencià, amb l'objectiu de fer de la música un dels elements clau en el desenvolupament social, cultural i econòmic del nostre territori.

És per aquest motiu que la perspectiva feminista ha de formar part de l'ADN de la seua programació amb una sèrie d'accions com ara:

- 1) Programar cada conferència amb els criteris de paritat, qualitat de forma obligatòria.
- 2) Programar xarrades en espais centrals de la trobada on s'aborden els debats relatius a tots els aspectes estructurals que impedeixen la participació igualitària de les dones en el món musical.

Es tracta de desconstruir el que s'entén per «indústria musical» en termes generals per a poder

construir la nostra incipient «indústria musical valenciana» sense els vicis i les formes de fer tradicionals. Per això, no sols parlem de l'escena, sinó les dificultats que han d'afrontar les dones en cada un dels diferents estaments que componen aquesta indústria incipient. D'aquesta manera remarquem la importància de donar espais de reflexió on poder parlar obertament i amb tots els agents, de la discriminació que pateix la meitat de la població en el sector musical i, el més important, creem un espai per a compartir tot el que les dones aporten i poden aportar a l'escena musical valenciana, i que no poden fer per un mur de so.

Els i les professionals del sector han de veure com un dels problemes cabdals per a la seua consolidació l'accés a la indústria per part de les dones, així com els discursos minoritzats i minoritaris. La diversitat ha de ser l'eix enriquidor d'aquesta fira i això passarà per la reflexió conjunta en primer pla per part de totes i tots, en conjunt.

III. Creació d'un cercador de dones de tots els àmbits del sector musical del territori valencià

Creació d'una plataforma web on tant el públic en general com els i les professionals tinguen accés a la base de dades de dones professionals de la indústria musical, ja siguen autores, promotores, artistes, etc. Cada dona professional s'inscriurà ella mateixa mostrant, així, la seua voluntat d'estar-hi.

IV. Creació de vivers comarcals en col·laboració amb les mancomunitats de municipis o els ajuntaments

En aquests espais es podrien realitzar activitats per al foment de la pràctica musical en les dones, exposicions de genealogia de dones, programes de mentoria amb tallers pràctics i programes educatius, cercant la sororitat entre dones músiques de diferents estils i generacions.

a) Línia de mecenatge per a grups/solistes femenins.

La noval Llei 20/2018, de 25 de juliol, de la Generalitat, del mecenatge cultural, científic i esportiu no professional a la Comunitat Valenciana, disposa que

La Generalitat promou aquesta llei amb l'objectiu d'impulsar i fomentar el mecenatge de caràcter privat, activitat voluntària que es configura com un motor de participació i de responsabilitat social que afavoreix una major llibertat i diversitat cultural, científica i esportiva i que contribueix al foment de la creativitat, al creixement econòmic i a l'enriquiment del capital cultural de la societat.

En l'article 12, sobre la declaració d'interés social a instància de les persones beneficiàries, podem llegir en el punt 4:

Correspon al Consell Assessor del Mecenatge, una vegada comprovat que la persona beneficiària compleix les obligacions formals establides en aquesta llei, efectuar la

proposta de declaració d'interés social i valorar els criteris següents:

[...]

i) Amb especial menció a les dones vinculades a la cultura, la ciència o l'esport no professional, com també a l'impacte de gènere, foment de la igualtat en la societat i contribució a la lluita contra els estereotips de gènere.

Per aquesta raó s'hauria de crear una línia específica per al mecenatge de grups/solistes femenines en l'escena musical valenciana i proporcionalitat territorial, d'estil i lingüística.

b) Programa d'ajudes «apadrina un grup emergent» per a fomentar l'apadrinament per part de grups consolidats en l'escena musical d'un altre grup o d'intèrprets emergents femenins.

Amb aquest programa el que es pretén és que un grup consolidat pugui ajudar-ne un altre o un solista emergent a començar el seu camí. D'aquesta forma, el que es busca és teixir complicitats i començar a desenvolupar una xarxa de grups femenins que vagen creixent juntes mitjançant la sororitat.

c) Desenvolupament de clàusules de compromís amb les ajudes obtingudes.

En el supòsit que, finalment, se celebra algun esdeveniment tot i no complir les normes, en la següent convocatòria rebria la subvenció en proporció al nombre de dones programades. Si es tracta de promoció, no rebria aquest ajut durant dos anys com a penalització per no complir els requisits.

V. Col·laboracions

a) Col·laboració amb universitats.

L'objectiu que s'està treballant des de l'Institut Superior d'Ensenyaments Artístics de la Comunitat Valenciana (ISEACV) en col·laboració amb la Conselleria d'Educació és l'adscripció dels ensenyaments musicals superiors a la Universitat.

En aquest marc, es podria realitzar un conveni amb alguna de les cinc universitats públiques valencianes perquè incorporaren una Càtedra d'Estudis de Musicologia Feminista on crear un nou jaciment d'investigació en el món acadèmic valencià. D'aquesta manera aquest Pla, i altres de semblants, tindrien una major fonamentació teòrica que milloraria de forma contínua la seua implementació futura. Malgrat que no existeix el grau de Musicologia en cap universitat valenciana, aquesta càtedra seria la llavor per a oferir aquesta titulació en un futur.

b) Col·laboració amb administracions locals

Una vegada creada, la xarxa de Centres de Creació, ens proporciona el marc perfecte per a l'organització d'un certamen-concurs per a grups emergents. Aquest certamen-concurs ha de complir els següents criteris en cadascun dels concerts que se celebren:

1) Cada concert tindrà com a mínim, una representació del 50 % de grups femenins.

2) En tots ells hi haurà un punt violeta per a la informació i denúncia d'agressions sexistes per part del públic assistent, siguen víctimes o testimonis.

3) Tot el material que distribuïska l'organització ha de ser inclusiu, respectuós amb les persones i el medi ambient.

E. Aplicació del pacte valencià contra la violència masclista i gènere

De les 293 mesures, aquesta estratègia incorpora de forma més explícita aquestes:

- 1) Garantir una programació musical pública i privada amb perspectiva de gènere d'acord amb un estudi sobre discriminació en les arts i la cultura.
- 2) Campanyes de sensibilització per a una cultura de l'oci igualitària, especialment de l'oci nocturn on es desenvolupen activitats musicals siga en viu o no.
- 3) Promocionar el llenguatge inclusiu i un tractament respectuós de la imatge de les dones (cosificació, sexisme, discriminació...) en els esdeveniments musicals o espais d'incidència de l'IVC.
- 4) Previndre la violència masclista mitjançant la implicació i sensibilització social i la millora de la detecció.
- 5) Conscienciar en la resposta social i institucional davant la violència masclista. (Pacte Valencià contra la violència masclista i de gènere, 2017: 26)

Sistemes d'avaluació

Saber quin és el grau de consecució del nostre Pla Estratègic és cabdal per a saber si el que es va

planificar s'està assolint i en quin grau, amb quines dificultats i, el més enriquidor, quines solucions es poden adoptar per a superar mancances i continuar el camí de la seua implementació. En aquest sentit, el Pla es dota d'uns mecanismes de seguiment que contribueixen a l'eficàcia i l'eficiència tant de la implementació com dels resultats i l'impacte que porte a la consecució de l'objectiu final del Pla: una escena musical valenciana igualitària, respectuosa i diversa.

Qui avalua el Pla

La Unitat d'Igualtat de l'àrea de Música i Cultura Popular Valenciana de l'IVC és la màxima responsable de la implementació i l'avaluació del Pla. És més, i com diu la Llei d'igualtat 3/2007, les unitats d'Igualtat tenen el deure de vetlar pel compliment d'aquesta Llei, i com amb l'estratègia el que es vol és desenvolupar l'article 26 de la Llei, aleshores serà aquesta Unitat d'Igualtat la seua responsable.

El Pla té la característica d'haver emprat una metodologia participativa que incorpora totes les persones que interactuen en l'escena musical valenciana (professionals, polítics, persones usuàries, tècniques, etc.) i l'objectiu és que aquest enfocament participatiu estiga present també en la implementació de les actuacions. El Pla preveu la creació d'una comissió tècnica de seguiment, de la qual formaran part:

- Direcció General de l'IVC
- Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana
- Unitat d'igualtat del Pla (encarregada d'avaluar-ne la implementació)

- Comissió d'Igualtat de l'IVC

Les funcions d'aquesta comissió de seguiment seran:

- Dirigir les accions d'avaluació i aprovar-ne els documents.
- Analitzar el grau d'implementació, els resultats i l'impacte del Pla en cada un dels àmbits d'actuació: Administració, polítiques, societat, etc.
- Així mateix, es comptarà amb la participació dels òrgans i persones que s'han implicat en el disseny i que realitzen informes per a altres institucions com és el CVC.

La implicació de tots els sectors és importantíssima per a l'èxit del Pla. És per això que part del treball de les persones que l'implementen tècnicament serà aconseguir una participació activa, real i compromesa amb el que s'ha acordat. Si no, la seua posada en marxa serà difícil i fins i tot pot fracassar. Treballar per a implementar polítiques feministes culturals significa atacar la base del sistema patriarcal instal·lat en el sector musical valencià. I d'aquesta participació, una part important és avaluar allò que s'ha proposat i trobar on s'ha de millorar partint de l'experiència pròpia.

Com s'avalua el pla

Per a fer l'avaluació del Pla emprarem quatre tipus d'indicadors: seguiment, resultats, impacte i avaluació econòmica.

I. Indicadors de seguiment

El desenvolupament complet del Pla preveu una especificació més concreta de les actuacions en un o diversos indicadors que possibiliten el seguiment al detall del seu assoliment.

Els indicadors de seguiment necessiten obtindre de forma periòdica mesuraments i recollida de dades, quantitatives i qualitatives, en diferents moments i àmbits. La recollida d'aquestes dades es farà mitjançant entrevistes de les professionals encarregades d'implementar cada acció en cada àmbit. Els informes anuals d'impacte de les conselleries seran una bona ferramenta per a conèixer el nivell de consecució en els tràmits administratius. Serà de vital importància tindre aquestes dades de forma segregada per territori (país, província, comarca i poblacions per nombre d'habitants i recursos) i sexe.

II. Indicadors de resultats

Els indicadors de resultats van més enllà de les actuacions programades, mesuren si les actuacions s'han adequat als objectius exposats en el Pla. Per aquest motiu, recollir dades quantitatives i qualitatives que ens indiquen si s'ha donat aquesta

adequació ens ajuden a ajustar les actuacions a la realitat en la qual es desenvolupen.

El disseny dels instruments per a mesurar resultats s'ha de realitzar abans de la posada en marxa del Pla. Aquesta reflexió prèvia ajuda a la persona avaluadora a pensar quins instruments s'adeqüen millor en cada fase de l'avaluació per a obtenir els resultats més fidels. De la mateixa forma que en els anteriors, és important tindre aquestes dades de forma segregada per territori (país, província, comarca i poblacions per nombre d'habitants i recursos) i sexe.

III. Indicadors d'impacte

Finalment, caldrà conèixer l'impacte del Pla. És a dir, quina ha sigut la seua incidència real i si l'objectiu per al qual fou concebut s'ha complit. És per això que, per a fer una avaluació completa, cal tindre prèviament una diagnosi de la situació, que serà el punt de partida del Pla i del seu disseny. Serà aquesta anàlisi la que ens servirà de nivell per a comparar amb els resultats obtinguts i quin ha sigut l'impacte de les nostres accions.

IV. Avaluació econòmica

Per a saber quin ha sigut el grau de sostenibilitat i eficiència dels recursos destinats al Pla, caldrà explicitar les despeses i les inversions que ha requerit la implementació del Pla.

Quan s'avalua el Pla

Aquest Pla està impregnat pel dinamisme que comporta estar en constant avaluació i construcció al llarg de la seua implementació. Així doncs, els moments per a fer una revisió de la situació són diversos, promovent una avaluació quasi contínua al llarg de tot el procés.

1) Informes anuals en els quals s'analitza el grau de compliment del Pla i que es realitzen per a altres organismes i institucions: Observatori de la Igualtat; Consell Valencià de Cultura

2) Avaluació intermèdia. A mitjan procés d'implementació, això és, l'any 2021, per a conèixer l'eficàcia i l'eficiència del Pla. D'aquesta forma se solucionen les deficiències que s'han detectat en la seua implementació i es pot millorar així la seua eficàcia i eficiència.

3) Avaluació final. Una vegada acabada la programació d'accions planificades es realitzarà una avaluació final amb unes conclusions que serà la diagnosi per al següent pla estratègic 2023-2027.

Conclusió

Des de la segona onada i l'aparició dels primers grups de *punk* en els setanta i huitanta i la nova revolució musical que va comportar el moviment Riot grrrl en els noranta, ha passat molt de temps i també diverses generacions de dones músiques que, a pesar creure que vivien en igualtat, s'han adonat que no sols l'accés a l'escena musical, sinó a qualsevol lloc de la indústria musical actual és asimètric. L'exercici del poder dins de la indústria musical és el mateix en 1985 que en 1978 (Viñuela, 2003) i podem afegir amb certesa, a la llum de la motivació de la creació de Mujeres en la Industria Musical (MiM), que en el 2019 continua sent així.

És per tot el que s'ha exposat que la necessitat és ben clara: calen ferramentes perquè l'administració pugui exigir més programació de dones en els festivals amb participació pública, siga amb la concessió d'ajudes econòmiques o la cessió d'espais públics. Però no sols això, ara que el sector musical valencià està en un estat embrionari, és el moment per a créixer sense vicis patriarcals i fer un bot qualitatiu en aquest aspecte, posant en el centre de les polítiques musicals el dret de les dones a accedir-hi en equitat.

Aquest treball va nàixer al caliu de la taula redona «Dones i música» que tingué lloc en el festival de música en valencià Feslloch en l'any 2016. Aquell dia, sis dones del sector musical (músiques, productores i una investigadora) exposaren les dificultats amb les quals es troben a l'hora d'accedir en igualtat de condicions al que desitjarien que fora el seu mitjà de vida: el sector musical valencià. Totes apuntaren com a causa el patriarcat i tots els mecanismes socials existents per a mantindre les dones allunyades de l'espai públic.

Des d'aleshores fins a la concreció d'aquest *Demos* han passat quatre anys en els quals el panorama, estèticament, ha començat a canviar. Tanmateix, les dones ja no estan per la tasca de veure el got mig ple: el volen ple i el reclamen ja. Són molts anys de patiments, frustracions, impediments i ocultació del seu paper en el món musical.

Les xifres que s'han apuntat al llarg d'aquest treball són clares i evidencien aquesta situació. Com hem pogut comprovar en Ticketea (2017), les dones són les que més entrades compren en aquesta plataforma, però per contra, a penes s'arriba al 15,5 % de dones programades en més dels 192 espectacles analitzats.⁷ És més, com ens indica el treball que està fent *Mujeres y Música*, les dones són les *rara*

7. Es triaren els espectacles amb més venda d'entrades per a fer la mostra d'estudi per tal d'assegurar esdeveniments de gran impacte i pressupostos alts.

avis dels escenaris dels principals grans esdeveniments de l'any: representen només el 15,4 % de tots els grups i solistes programats, i arriben fins i tot a ser el 0 % en algun festival més menut.

Davant aquesta situació, què s'està fent en els diferents nivells de l'administració pública: estatal, autonòmic i local? L'any 2007, amb la promulgació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es feia un gran salt (o això es va pensar en aquell moment) per a dotar la matèria de la igualtat de normativa, tal com estava fent-se en els àmbits europeus.

Per primera vegada, l'Estat espanyol posseïa una Llei que desenvolupa els articles 9.2 i el 14 de la sacrosanta (segons per a quines coses) Constitució espanyola de 1978. Havien hagut de passar vint-i-nou anys perquè les dones tingueren una norma en forma de Llei que els donara cobertura i desenvolupa el principi d'igualtat entre dones i homes.

Passats els anys, en concret tretze anys (aleshores parlem de quaranta-dos anys després de la promulgació de la Constitució), la Llei d'Igualtat no s'està complint. Es podria dir que fou una Llei capdavantera en el moment de la seua concepció, que li van comportar uns atacs brutals a la ministra d'Igualtat d'aquell moment, Bibiana Aido. Però tot l'esforç realitzat en l'àmbit polític i des dels moviments feministes no ha tingut la seua recompensa.

Després de tretze anys, és la mateixa Administració la que incompleix de manera sistemàtica

l'articulat de la llei. En el nostre cas, ens referim a l'article 26, la igualtat en l'àmbit de la creació i producció artística i intel·lectual que promulga la Llei d'Igualtat.

Les disposicions d'aquest l'article són de vital importància per a aquest treball. Sense entendre què és l'administració i que amb la seua pràctica diària s'ha de garantir el compliment d'aquest article no es podran fer passos endavant. Una cosa és ben certa: es pot criticar a la llei la poca concreció en les accions sancionadores en cas d'incompliment. Si es compara tot el que fa referència a la igualtat i el seu desenvolupament amb el que fa referència a la seguretat viària, es fa ben evident la necessitat d'implementar ferramentes que, de manera indirecta, funcionen com a sancionadores si no es compleix la igualtat.

El que en aquest document s'ha treballat principalment és la intersecció del feminisme en la gestió cultural. Aquest nou espai està inexplorat. Al llarg de la recerca, s'han trobat referències a l'anàlisi de la situació de les polítiques culturals, però sense partir del fet que el mateix sistema obvia les polítiques reals de transversalització de la igualtat, almenys en cultura. És a dir, encara no ha arribat el moment en què les polítiques a desenvolupar en l'àmbit cultural siguen feministes emfatitzant la problemàtica que comporta que les dones i les seues realitats n'estiguen als marges.

El Pla Estratègic d'Equitat d'Oportunitats entre

Dones i Homes té l'objectiu d'aconseguir un sector musical igualitari, equitatiu, respectuós en la diversitat (perquè la música, com a art, és diversa en totes les seues dimensions) potent, capaç de ser un dels motors econòmics d'aquesta terra i de la seua gent, possibilitant la seua professionalització i creixement.

Ara bé, no sols es necessita un pla: aquest és un treball *a llargues*, com diuen en pilota valenciana, i aspira a ser el punt de partida d'una estratègia més global i sostinguda en el temps. Segles de patriarcat musical no es poden revertir amb un simple pla, seria molt agosarat pensar això. Ara bé, el que sí que és cert és que tot en aquesta vida és començar i, humilment, aquest treball intenta ser el punt de partida en el pensament i les seues eines que posen fi a allò que se sap, que està analitzat i estudiat: la baixa participació de les dones en tots els àmbits del sector musical (escenaris, producció, màrqueting, postproducció, etc.).

La gestió cultural és un procés organitzatiu de promoció i d'intermediació que utilitza l'eficient administració de recursos en un determinat context per a oferir béns i serveis culturals, entenent la cultura com a factor de desenvolupament humà en la cerca d'una vida integral satisfactòria per a totes les persones i com un dret indissociable de la resta de drets humans —tal com s'ha apuntat en l'apartat teòric.

El dret d'accés a la cultura per part de les dones

en l'actualitat no està garantit. Històricament, les polítiques culturals de l'administració, en concret l'autonòmica, que és la que té la competència assignada, no han fet un treball explícit per a garantir i protegir aquest dret de les dones. De la mateixa forma que en altres àmbits de la vida, el desenvolupament del dret ha tingut un biaix de gènere i s'ha desenvolupat de manera asimètrica.

És per aquest motiu que la proposta d'aquest treball vol servir per a pal·liar aquesta situació: calen professionals amb els dos vessants en l'àmbit de desenvolupament de les polítiques culturals feministes i calen empreses amb personal interdisciplinari, on la formació en igualtat siga una realitat, perquè es pugui anar fent camí alhora.

Per a garantir la continuïtat del que ací es planteja, la proposta que es fa en aquest document és la necessitat de crear la Unitat d'Igualtat en el si de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana, entre les funcions de la qual hi ha:

- Elaborar mesures culturals amb perspectiva de feminista.
- Vetlar per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes al si de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.
- Realitzar un informe anual per a l'Observatori d'Igualtat de la Generalitat Valenciana sobre el compliment de la normativa relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.

- Elaborar informes vinculants per a la promoció o la recepció d'ajudes de la Generalitat per a la realització d'esdeveniments en l'escena musical valenciana.

- Supervisar i proposar mesures per a la incorporació del principi d'igualtat en els contractes, subvencions, convenis, acords, gestió de recursos humans i qualsevol altra actuació duta a terme en la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.

- Supervisar i proposar mesures per a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.

- Col·laborar en la promoció i elaboració d'estudis d'investigació de genealogia de dones en el departament de documentació de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.

- Assessorar en l'elaboració dels plans d'igualtat, col·laborar en l'avaluació d'aquests i proposar l'adopció de mesures correctores en les diferents unitats artístiques que depenen de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular Valenciana.

- Impulsar la formació i sensibilització del personal de la Direcció i dels organismes dependents que tinguen relació amb l'abast i el significat del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, per mitjà de la formulació de propostes d'accions formatives a la Direcció General d'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere.

Amb la creació d'aquesta Unitat d'Igualtat, amb professionals especialitzades en les dues àrees que requereix, es podran implementar, de forma real i assenyada, polítiques feministes culturals que contribuïsquen a revertir la situació de les dones en aquest sector, com ja s'ha exposat amb anterioritat.

En conclusió, i ja per acabar, l'objectiu general seria aconseguir que tots els objectius específics es convertiren en un canvi real en l'escena musical valenciana, per a fer-la més inclusiva, diversa, respectuosa i equitativa. Al remat, el que es vol aconseguir és que tot el sector que l'envolta també ho siga, contribuint d'aquesta manera a transformar la societat valenciana.

Epíleg

Aquest 2020 el recordarem per ser un any de ben complex i difícil a escala mundial. La crisi socio-sanitària que estem vivint ha posat a prova a tot el sistema capitalista.

Com tots els sectors —llevat dels essencials— la indústria musical valenciana s'ha vist obligada a parar. Per aquestes empreses l'aturada s'ha traduït en la cancel·lació totes les actuacions contractades de forma indefinida. Per aquesta raó, el sector calcula que tindran pèrdues valorades en 54 milions d'euros.

Malgrat tot, la cultura és part de la vida i la música és l'art que més present està en el nostre dia a dia. Per a les artistes de la música, fer concerts és la forma més directa de mostrar el seu treball al públic i establir amb ells un diàleg.

Com és habitual en un sector tan precaritzat, es va haver d'adaptar a la situació de confinament i a la restricció total de qualsevol actuació en viu. Aquest fet va provocar que les treballadores del sector trobaren en la retransmissió en viu mitjançant xarxes socials la via per continuar oferint el seu treball a la gent que romania a les cases en confinament. És

més, aquests concerts virtuals han sigut una forma de fer comunitat entre el públic que consumeix de normal música en directe i qui la crea.

Però no podem obviar mai la frase que un dia va dir Simone de Beauvoir, i més en aquesta crisi sanitària a escala mundial: «No oblideu mai que bastarà una crisi política, econòmica o religiosa perquè els drets de les dones tornen a ser qüestionats. Aquests drets mai es donen per adquirits, heu de romandre vigilants tota la vostra vida». És per aquesta raó, que hem cregut oportú fer una anàlisi concreta de les actuacions que s’han oferit via xarxes per alguns perfils de festivals que han cancel·lat, per associacions o simplement perfils creats ad-hoc per a la seua retransmissió i gaudi posterior de la gent.

La tria dels esdeveniments s’ha acotat als mesos de març, abril i maig de 2020. La mostra que hem escollit és de 26 festivals per streaming:

Madrid	YO ME QUEDO EN CASA FESTIVAL
País Valencià	XOCOROCK VIRTUAL
Catalunya	VIDA AT HOME
Illes	TOTS A CA TEUA FESTIVAL
Madrid	STAY HOME
Catalunya	SANT JORDI MUSICAL A CASA
Madrid	QUÉDATE EN CASA FESTIVAL
País Valencià	QUEDA'T A CASA MUSIC FEST
País Valencià	PER CASA DE FESTIVAL
País Valencià	OHVIDI
País Valencià	MARATÓ DE COVERS

País Valencià	LA UMHA SE QUEDA EN CASA
País Valencià	LA PRIMAVERA A CASA
Madrid	ILLOTE FESTIVAL
Illes	FORMENTERA FEST
País Basc	ETXETIK ZUZENEAN
Madrid	EN FEMENINO HOGAR FEST
País Valencià	DIVENDRES DE SANTES
País Valencià	CUIDEM LA CULTURA
País Valencià	COVERFEST
Catalunya	CONFINAMENT FEST
País Valencià	ATRAPATS FEST
Madrid	ARRINCONARTE
Madrid	APOCALADIES
País Valencià	ALACANTAU FEST
País Valencià	25 D'ABRIL MARINA BAIXA

Com podeu comprovar a la graella, no sols hem analitzat esdeveniments arrelats al País Valencià sinó que hem volgut veure si en altres territoris amb iniciatives semblants, també succeïa el mateix.

En primer lloc, definirem quins criteris hem fet servir per a poder determinar quin és el percentatge de participació de grups femenins en els festivals virtuals durant el temps de confinament. Per a fer-ho, analitzem dues coses: per una banda, les possibilitats de participar i, per l'altra, els grups que hi han participat.

Pel que fa a les possibilitats de tocar hem determinat que els «espais musicals» són cadascun dels buits que es programen en les escaletes dels festivals i que tenen marcades les hores d'inici i acabament. Així doncs, si sumem de cada festival tots els

espais que s'han propiciat tindrem allò que per a nosaltres és la suma total de les possibilitats. Parlem ara de com hem registrat i classificat a cada formació musical. En relació amb quina és la categorització / tipologia de formació grup/solista que ocupa cada espai hem definit 3 agrupacions possibles:

Grup 1: grups sols de dones o solistes dones o dissidents.

Grup 2: grups de sols homes o solistes homes.

Grup 3: grup mixtos.

Per a poder analitzar la totalitat d'oportunitats que han existit al llarg d'aquest temps per a programar grups de dones el que hem fet ha sigut sumar tots els espais musicals que s'han donat en els 26 festivals analitzats. D'aquesta manera hem examinat el període concret que han sigut els mesos de confinament deguts a la crisi sociosanitària. Doncs bé, en les 26 propostes musicals virtuals que hem estudiat, han esdevingut un total de 559 espais musicals. D'aquests 559 tan sols el 33,45 % han sigut ocupats sols per dones.

Recompte general		
	Espais musicals	Percentatge
GRUP 1	187	33,45 %
GRUP 2	298	53,31 %
GRUP 3	74	13,24 %
TOTAL	559	100,00 %

A simple vista podem observar que no existeix cap diferència significativa per a les dones i les seues oportunitats per actuar entre una situació de normalitat i una de crisi sociosanitària, en ambdues situacions, les dones continuem sense arribar al 50 % del total programat.

De fet, la situació encara s'agreuja més si no tenim en compte en els esdeveniments analitzats els que són organitzats per dones i on sols poden tocar elles.

Aquesta programació només de dones és la forma que les artistes han trobat per a visibilitzar la seua creació donat que en la majoria de festivals la seua participació és testimonial, és a dir, no són contractades.

Com hem vist, les xifres són demolidores. Per exemple, en el «Xocorock Virtual» la proporció és d'un espai musical per a una solista i un altre per a un mixt de 10 possibles.

Dels 26 festivals, són un total de 3 aquells en què sols poden tocar dones, en els quals es donen en total 66 «espais musicals». Per tant, si no tenim en compte aquests espais en el còmput total dels 485, ens quedaria la següent correlació:

Recompte sense festivals sols de dones		
	Espais musicals	Percentatge
GRUP 1	121	24,54%
GRUP 2	298	60,45%
GRUP 3	74	15,01%
TOTAL	493	100,00%

És a dir, tan sols un 24,54 % dels espais disponibles en les diferents iniciatives musicals han sigut ocupats per grups de dones en aquests mesos de confinament.

Ara bé, si no comptem els grups mixtos per a la suma de quants grups femenins han tocat en aquests festivals virtuals estariem contribuint a la invisibilització d'aquestes dones. Tenint en compte aquest aspecte, concloem que la participació de les dones en els festivals virtuals del confinament ha sigut del 40 %, 20 punts menys que els homes i a 10, d'aconseguir la paritat.

Recompte general - 1		
	Espais musicals	Percentatge
GRUP 1 + 3	195	39,55 %
GRUP 2	298	60,45 %
TOTAL	493	100,00 %

De totes les iniciatives que hem analitzat, la més curiosa i que ens dóna informació molt valuosa ha sigut la iniciativa del perfil d'Instagram «Música en valencià» anomenada #CoverFest. Al contrari del que ha passat amb les altres propostes, en aquesta ocasió eren les músiques i músics les que havien d'enviar les seues versions d'una cançó d'un grup que els agradara.

En aquesta proposta la proporció dels diferents grups analitzats en el període de confinament és la següent: de les 28 possibilitats analitzades el 40 %

són dones i el 14 % són mixtos i tan sols un 46 % són sols grups o solistes homes. Per tant, estem parlant d'un 54 % d'espais musicals ocupats per dones, el més alt després dels que són sols per a dones.

Només hem pogut analitzar una iniciativa d'aquestes característiques —evidentment caldria analitzar-ne altres de similars—, però l'anàlisi confirma la hipòtesi que hi ha un biaix de gènere entre les persones que programen els festivals (majoritàriament homes). De fet, entre les persones que programen quan se'ls pregunta perquè contracten a tan poques dones, és recurrent usar l'excusa «no hi ha dones», però com hem vist al llarg del llibre, aquesta afirmació és falsa i ve dels prejudicis i estereotips socials. I això ens reafirma en la nostra hipòtesi: cal, entre moltes altres accions, una estratègia conscient i directa que propicie la incorporació de grups femenins en l'escena musical pública valenciana mitjançant mecanismes que anul·len el biaix de gènere de les persones que programen.

Bibliografia

- APGCC (2011). *Guia de bones pràctiques de la gestió cultural a Catalunya*. En línia: <<https://gestiocultural.org/documentacio/>> [Consulta: juliol 2020].
- CAPSIR, L. (2015, 8 de desembre). On estan les dones a la música valenciana?. *Levante-EMV Digital*. En línia: <<https://www.levante-emv.com/cultura/panorama/2015/12/08/on-les-dones-musica-valenciana/1351723.html>> [Consulta: juliol 2020].
- CARREÑO, T. (2009). *Camins creuats. El perfil del gestor cultural en Catalunya*. Treball Final de Màster de Gestió Cultural. Universitat de Barcelona, Barcelona. En línia: <<http://hdl.handle.net/2445/10122>> [Consulta: juliol 2020].
- CASTARNADO, T. (2010). *Mújer y música. 144 discos que avalan esta relación*. Barcelona, Espanya: 66rpm.
- CASTILLO, A. L. (2014). Gestión cultural y género: una aproximación. En C. R. Catalán i A. J. González, *Manual Atalaya apoyo a la gestión cultural*. «Capítol 3.7. Gestión cultural y género: una aproximación». En línia: <<http://atalayagestioncultural.es/capitulo/gestion-cultural-y-genero>> [Consulta: juliol 2020].
- CASTRO, A. (2017). *Las industrias culturales y creativas y su índice de potencialidad: las ciudades de Sevilla, Málaga y Córdoba como casos de estudio*. Salamanca, España: Comunicación social ediciones y publicaciones.
- CONSELLERIA DE EDUCACIÓ, INVESTIGACIÓ, CULTURA I ESPORTS (2016). *Pla estratègic cultural valencià 2016/2020 #FesCultura*. En línia: <<http://www.ceice.gva.es/documents/161634256/162466274/fes+cultura+esp.pdf/c262f209-3503-421c-a389-d7777c8009a3>> [Consulta: juliol 2020].

CONSELLERIA DE EDUCACIÓ, INVESTIGACIÓ, CULTURA I ESPORTS (2016). *Codi de bones pràctiques en la cultura valenciana*. En línia: <http://www.ceice.gva.es/documents/161634256/161876702/Codi_bones_practiques_val.pdf/e2ab2357-4fe7-47a7-97df-eealfa05305e> [Consulta: juliol 2020].

CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC (2018). *Pressupost executat de la Generalitat Valenciana*. En línia: <<https://ivc.gva.es/admin/assets/docs/d/e/detalle-de-ingresos-afectos-a-programas.pdf>> [Consulta: juliol 2020].

CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC (2019). *Pressupost de la Generalitat Valenciana*. En línia: <http://www.hisenda.gva.es/auto/presupuestos/2019/index_cas.html> [Consulta: juliol 2020].

CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC (2019b). *Retribucions del personal empleat públic*. En línia: <<http://www.gvaoberta.gva.es/va/retribuciones-empleados>> [Consulta: juliol 2020].

CONSTITUCIÓ ESPANYOLA, 6 de desembre de 1978. En línia: <<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>> [Consulta: juliol 2020].

Decret 202/1998, de 15 de desembre, del Govern Valencià, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització i Funcionament del Consell Valencià de Cultura. En línia: <http://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=3131/1998> [Consulta: juliol 2020].

Decret 5/2013, de 4 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització i Funcionament de CulturArts Generalitat. En línia: <http://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=000103/2013> [Consulta: juliol 2020].

Decret Legislatiu de 26 de juny de 1991, del Consell de la Generalitat Valenciana, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'Hisenda Pública de la Generalitat Valenciana. En línia: <[http://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion.jsp?id=1437&sig=2154/1991&L=0&url_lista=+](http://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion.jsp?id=1437&sig=2154/1991&L=0&url_lista=+>)> [Consulta: juliol 2020].

- FAYOS, E. (2019, 7 de març). Les treballadores de la música valenciana es planten davant els contractes oportunistes del 8 de març. *La Directa*. En línia: <<https://directa.cat/les-treballadores-de-la-musica-valenciana-es-planten-davant-els-contractes-oportunistes-del-8-de-marc/>> [Consulta: juliol 2020].
- Fusa Activa (2019). Qui són. En línia: <<https://sites.google.com/view/fusaactiva/qui-som?authuser=0>> [Consulta: juliol 2020].
- EMAKUNDE (2013). *Guía para la elaboración de informes de impacto de género*. En línia: <http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/26.guia.para.la.elaboracion.de.informes.de.impacto.de.genero.pdf> [Consulta: juliol 2020]
- ESMUC (2019). «Què és la musicologia?» Departament de musicologia. En línia: <<http://www.esmuc.cat/L-Escola/Departaments/Musicologia/Presentacio/Que-es-la-musicologia>> [Consulta: juliol 2020].
- ESTATUT D'AUTONOMIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA, 2006. En línia: <http://www.cortsvalencianes.es/cs/Satellite/Layout/Page/1260974741578/EstatutoAutonomia.html?lang=ca_VA> [Consulta: juliol 2020].
- FEAGC (2010). *Código Deontológico de la Estión Cultural en España*. En línia: <http://xestoresculturais.gal/docs/2009-codigo_feagc.pdf> [Consulta: juliol 2020].
- FEAGC (2017). *Libro blanco de las buenas prácticas de la gestión cultural en España*. En línia: <https://oibc.oei.es/uploads/attachments/66/Libro_Blanco_de_Buenas_Practicas_de_Gestion_Cultural_en_Espana.pdf> [Consulta: juliol 2020].
- FEPATIO. *La situación de perfiles profesionales en materia de igualdad de oportunidades 2014/2015*. En línia: <<http://fepaio.org/sp/wp-content/uploads/INFORME-FEPATIO-perfil-AIO-2014-2015.pdf>> [Consulta: juliol 2020].
- GARCÍA, A. (8 de març de 2018). *Cuesta asumir la autoridad de una mujer sobre un escenario*. *Mundo Sonoro*. En línia: <<https://www.mundosonoro.com/entrevistas/entrevista-a-la-asociacion-mim/>> [Consulta: juliol 2020].

- IVC (2016). *Funcions de la Direcció Adjunta de Música i Cultura Popular*. En línia: <<https://ivc.gva.es/val/ivc-val/ivc-obert/alts-carrecs/marga-landete-val>> [Consulta: juliol 2020].
- IVC (2017). *Pla d'Igualtat 2017/2021*. En línia: <<http://ivc.gva.es/admin/assets/docs/i/p/iplandeigualdadculturarts2017valencia.pdf>> [Consulta: juliol 2020].
- JOSEPH, A. (2016). Las mujeres como creadoras: igualdad de género. *Re/Shaping Cultural Policies* p.173-187. En línia: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002605/260592e.pdf>> [Consulta: juliol 2020].
- LANDETE, M. (2016). *Una estratègia global per a la música valenciana*. Generalitat Valenciana, València. En línia: <<http://ivc.gva.es/admin/assets/docs/p/r/projecte-marga-landete-ivc-musica-i-cultura-popular-valenciana.pdf>> [Consulta: juliol 2020].
- LEVANTE-EMV (2016). Las bandas de música se comprometen a potenciar el papel de la mujer en los conciertos. *Levante-EMV*. En línia: <<https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2016/04/27/bandas-elevaran-representacion-mujer-conciertos/1409731.html>> [Consulta: juliol 2020].
- Llei 9/1986, de 30 de desembre, de la Generalitat, per mitjà de la qual es va crear l'Institut Valencià d'Arts Escèniques, Cinematografia i Música. En línia: <<https://www.boe.es/buscar/pdf/1987/BOE-A-1987-2492-consolidado.pdf>> [Consulta: juliol 2020].
- Llei 2/1998, de 12 de maig, Valenciana de la Música, de la Generalitat. En línia: <<https://www.boe.es/buscar/pdf/1998/BOE-A-1998-13361-consolidado.pdf>> [Consulta: juliol 2020].
- Llei 9/2003, de 3 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes. En línia: <http://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion.jsp?id=1561&sig=1587/2003&L=0&url_lista=+> [Consulta: juliol 2020].
- Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. En línia: <https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf> [Consulta: juliol 2020].

- Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana. En línia: <http://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion.jsp?id=null&sig=007974/2010&url_lista=> [Consulta: juliol 2020].
- Llei 1/2015, de 6 de febrer, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions. En línia: <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-1952-consolidado.pdf>> [Consulta: juliol 2020].
- Llei 20/2018, de 25 de juliol, de la Generalitat, del mecenatge cultural, científic i esportiu no professional a la Comunitat Valenciana. En línia: <https://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=007299/2018&L=0> [Consulta: juliol 2020].
- LUJÁN, I. (2016, 9 de maig). Radiografía de las mujeres en las artes valencianas: largo camino hasta la igualdad. *Valencia Plaza*. En línia: <<http://valenciaplaza.com/radiografia-de-la-mujer-en-las-artes-representacion-por-debajo-del-10>> [Consulta: juliol 2020].
- MANCHADO, M. (comp.) (1998). *Música y mujeres. Género y poder*. Madrid, España: Horas y horas la editorial.
- MANDON N. E., LIAROUTZOS, O. (1999). *Análisis del empleo y las competencias: el método ETED*, Buenos Aires: Ed. Lumen Humanitas.
- MANTECÓN, M. (ed.) (2012). *Mujeres en el sistema del arte en Espana*. Madrid, Espanya: MAV.
- MARTÍN, C. (2017, 9 de gener). *Cuestión de socialización: posibilidad de elección*. [Blog de Psicología de la Universidad Loyola Andalucía]. En línia: <<http://www.loyolaandnews.es/loyolaandpsico/agentes-socializadores/>> [Consulta: juliol 2020].
- MYM (2018). *La presencia de las mujeres en los festivales en 2018*. En línia: <<http://mujeresymusica.com/la-presencia-de-las-mujeres-en-los-festivales-en-2018/>> [Consulta: juliol 2020].
- ONU (2018). *Informe de la Relatora Especial sobre los derechos Culturales*. En línia: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/002/71/PDF/G1800271.pdf?OpenElement>> [Consulta: juliol 2020].

- RAMOS, P. (1995). *Feminismo y música. Introducción crítica*. Madrid, Espanya: Narcea Ediciones.
- RAMÍREZ, J. R. (2006). *Música y sociedad: la preferencia musical como base de la identidad social*. Sociológica año 21, número 60 Méxic, Universitat Autònoma del Estado de México, p. 243-270. En línia: <<https://www.redalyc.org/html/3050/305024678009/>> [Consulta: juliol 2020].
- Reial decret de 24 de juliol de 1889 pel qual es publica el Codi Civil. En línia: <<https://boe.es/buscar/pdf/1889/BOE-A-1889-4763-consolidado.pdf>> [Consulta: juliol 2020].
- Reial decret 1096/2011, de 22 de juliol, pel qual es complementa el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, mitjançant l'establiment de nou qualificacions professionals de la família professional Serveis Socioculturals i a la Comunitat. En línia: <http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rd1096-2011.html> [Consulta: juliol 2020].
- Reial decret 990/2013, de 13 de desembre, pel qual s'estableixen sis certificats de professionalitat de la família professional Serveis socioculturals i a la Comunitat que s'inclouen en el Repertori Nacional de certificats de professionalitat i s'actualitza un certificat de professionalitat de la família professional d'Indústries alimentàries establert en el Reial decret 646/2011, de 9 de maig. En línia: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-1220> [Consulta: juliol 2020].
- Reial decret 646/2011, de 9 de maig, pel qual s'estableixen tretze certificats de professionalitat de la família professional Indústries alimentàries que s'inclouen en el Repertori Nacional de certificats de professionalitat i s'actualitza el certificat de professionalitat establert com a annex I en el Reial decret 1380/2009, de 28 d'agost. En línia: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-1220> [Consulta: juliol 2020].

- Resolució, de 23 de maig de 2019, del president de l'Institut Valencià de Cultura, per la qual es convoquen subvencions destinades a l'adquisició i reposició d'instruments musicals per part de les societats musicals de la Comunitat Valenciana, per a l'exercici 2018. En línia: <<https://ivc.gva.es/admin/assets/docs/c/o/conv-ayuda-instrumentos-musicales19dogv.pdf>> [Consulta: juliol 2020].
- Resolució, de 23 de maig de 2019, , del president de l'Institut Valencià de Cultura, per la qual es convoca la concessió d'ajudes per a la producció i l'edició discogràfica per a l'exercici 2018. En línia: <<https://ivc.gva.es/admin/assets/docs/c/o/conv-discografia19dogv.pdf>> [Consulta: juliol 2020].
- Resolució, de 23 de maig de 2019, del president de l'Institut Valencià de Cultura, per la qual es concedeixen beques per al perfeccionament de joves músics de fins a un mes de duració durant l'any 2018 i de fins a un any de duració durant el curs acadèmic 2018-2019. En línia: <<https://ivc.gva.es/admin/assets/docs/p/u/publicacion-dogvbecas19.pdf>> [Consulta: juliol 2020].
- Resolució, de 23 de maig de 2019, del president de l'Institut Valencià de Cultura, per la qual es convoca la concessió de subvencions per al foment d'activitats musicals tals com l'organització de festivals, cursos de perfeccionament musical, concursos, projectes musicals de caràcter singular, gires i projectes de producció musical, durant els mesos de gener a desembre de 2018. En línia: <<https://ivc.gva.es/admin/assets/docs/c/o/conv-ayudas-fomento-actividades-musicales-19dogv.pdf>> [Consulta: juliol 2020].
- SETUAIN, M., NOYA, J. (2010). *Género sinfónico: la participación de las mujeres en las orquestas profesionales españolas*. MUSYCA: Universidad Complutense, Madrid. En línia: <https://www.juntadeandalucia.es/Informe_MUSYCA_02-2010_Setuain-Noya_Genero_Sinfonico.pdf> [Consulta: juliol 2020].

- TICKETEA (2017). Mujeres en la música: 77 % de los conciertos son íntegramente masculinos. *Ticketea*. En línia: <<http://pro.ticketea.com/mujeres-la-musica-77-los-conciertos-integramente-masculinos/>> [Consulta: juliol 2020].
- TRESDEU (2019, 19 de febrer). Vaga de totes, un 8 de març sense dones als escenaris. *Tresdeu*. En línia: <<https://www.tresdeu.com/2019/02/vaga-feminista-8-marc.html>> [Consulta: juliol 2020].
- UNESCO (1997). *La educación encierra un tesoro: informe para la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo Veintiuno*. En línia: <http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF> [Consulta: juliol 2020].
- UNESCO (2013). *Declaració d'Hangzhou: Situar la cultura en el centre de les polítiques de desenvolupament sostenible*. En línia: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/final_hangzhou_declaration_spanish.pdf> [Consulta: juliol 2020].
- UNESCO (2015). *Re|Pensar las políticas culturales*. En línia: <https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/gmr_summary_es.pdf> [Consulta: juliol 2020].
- UNESCO (2017). *La Unesco Avanza. La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. En línia: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/final_hangzhou_declaration_spanish.pdf> [Consulta: juliol 2020].
- VARGAS, M. (2017). *Igualdad en la gestión cultural. Diagnóstico de las políticas públicas* (Trabajo Final de Máster). Universitat Politècnica de València
- VICENÇ, C.; VINARDELL, M. (15 de juny de 2015). I en la música, on són les dones? El paper de la dona en la contracultura feminista i d'esquerres. *VilaWeb*. En línia: <<https://www.vilaweb.cat/noticies/i-en-la-musica-on-son-les-dones/>> [Consulta: juliol 2020].
- VIÑAS, E. (22 de febrer de 2017). Fes Cultura, el documental: un vídeo resumeix la creació del pla estratègic cultural per a la Comunitat. *Valencia Plaza*. En línia: <<http://valenciaplaza.com/fes-cultura-el-documental-un-video-resumeix-la-creacio-del-pla-estrategic-cultural-per-a-la-comunitat>> [Consulta: juliol 2020].

- VIÑUELA, L. (2003). *La perspectiva de género y la música popular: dos nuevos retos para la musicología*. Oviedo, España: KRK ediciones,
- VIÑUELA, L. (2003b). «La construcción de las identidades de género en la música popular». *Dossiers Feministes* núm. 7: No me arrepiento de nada. *Mujer y música*, p.11-29. En línea: < <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/dossiers/article/view/726> > [Consulta: juliol 2020].

fundació ▶ nexe

missió

La Fundació Nexe té com a missió contribuir a la millora i al progrés de la societat valenciana mitjançant la generació, la difusió i el debat d'idees.

fundadors

Els fundadors de la Fundació Nexe són l'Associació Cívica Valenciana Tirant lo Blanc i diverses persones a títol individual.

objectius

Tenim la voluntat d'estendre la consciència nacional valenciana a la majoria de la població del País Valencià per a assolir el màxim d'autogovern i de cohesió social possibles. Volem aprofundir en el funcionament democràtic de les nostres institucions, i volem potenciar els trets culturals, lingüístics, socials i econòmics propis del poble valencià.

valors

La Fundació Nexe vol promoure la cooperació entre els agents socials en clau valenciana, democràtica, oberta i plural, transformadora i moderna. Aquestes són els valors que ens defineixen.

temes

Tractem múltiples temes que s'estructuren al voltant de tres eixos, sempre pensats en un marc valencià i global:

- enfortiment de la democràcia i de la cohesió social
- economia i sostenibilitat
- identitat, cultura i patrimoni

activitats

Els objectius de la fundació es duen a terme per mitjà de diferents activitats: seminaris, jornades, presentacions de llibres, tertúlies, publicacions, convocatòries de beques i premis, etc. El principal mitjà de comunicació és la pàgina web fundacionexe.org. Mensualment enviem un butlletí digital en què s'informa de totes les novetats, al qual us podeu subscriure en la pàgina web.

Demos, fulls de recerca i de divulgació són documents de treball científics o tècnics que volen obrir debats i oferir propostes i respostes als reptes que té la societat valenciana.

Els principals **objectius específics** són:

- 1) participar en els principals debats actuals;
- 2) difondre investigacions pertinents per al valencianisme en els camps de la ciència política, la sociologia, el dret, l'economia, l'antropologia, la història, l'urbanisme o qualsevol altre;
- 3) difondre els treballs dels investigadors valencians.

Els principals **àmbits de producció** de la col·lecció seran:

- 1) la qualitat de vida dels valencians;
- 2) l'autogovern del País Valencià;
- 3) la col·laboració, social, econòmica i política amb la resta de territoris del nostre domini lingüístic;
- 4) la presència internacional del País Valencià i del valencianisme.

Demos està obert a tots els investigadors. Les propostes de treballs s'han d'enviar a la Fundació Nexa acompanyades d'un resum informatiu del contingut i d'un currículum de l'autor o dels autors. La Fundació es compromet a respondre sobre l'acceptació o el refús de les propostes en un termini màxim de dos mesos. En cas de ser acceptada la proposta, la Fundació Nexa trametrà les normes de presentació d'originals i establirà un termini de lliurament.

Publicacions de la Fundació Nexe

www.fundacionexe.org/publicacions

Collecció Demos

1. ***La política lingüística al País Valencià. Del conflicte a la gestió responsable***, de Susanna Pardines i Nathalie Torres.
2. ***El finançament dels valencians. Una insuficiència històrica***, de Rafael Beneyto Cabanes.
3. ***Valencians i democràcia. Del malestar a la proposta***, de Carlos Villodres Iglesias.
4. ***Una nova planta per als valencians. Possibilitats i límits per a l'organització política i administrativa del País Valencià dins la Constitució de 1978***, d'Andrés Boix Palop.
5. ***El darrer cicle immobiliari al País Valencià. O el progrés de la misèria***, de Josep Lluís Miralles i Garcia.
6. ***La ciutat construïda. Del pla urbanístic al procés ciutadà***, de David Estal, Ramon Marrades i Chema Segovia. Pròleg de Josep Sorribes.
7. ***Un país nou. Valencianisme, prosperitat i democràcia***. Vicent Flor (ed.).
8. ***El valencianisme enfront d'Espanya. Una anàlisi estratègica***, d'Amadeu Mezquida.
9. ***El tio Canya ha mort. Notes sobre la mecànica sociolingüística del valencià***, de Francesc J. Hernández.
10. ***Poder i llengua. Les llengües de l'ensenyament al País Valencià***, de Vicenta Tasa i Anselm Bodoque.
11. ***Un model productiu des del territori. Cap a la clusterització de l'economia valenciana***, de Xavier Molina Morales.
12. ***El dret civil valencià. L'assignatura pendent de l'autogovern***, de Joan Tamarit, Rafael Verdera i Javier Palao Gil

Collecció Àgora

1. ***Valors per a un republicanisme cívic valencià. Idees per a l'acció del valencianisme***, de Joan Alfred Martínez.
2. ***L'endeutament dels ajuntaments valencians i les retallades a l'autonomia local (2010-2013)***, de Rafael Beneyto.
3. ***La qualitat normativa al País Valencià. Propostes per a un nou***

model de producció i avaluació de les nostres normes, de Claudia Gimeno.

4. *Sobre l'aplicació d'un impost turístic al País Valencià. Reflexions des de l'economia*, d'Asensi Descalç.
5. *Imposició patrimonial. El context espanyol i una proposta per al País Valencià*, d'Asensi Descalç.
6. *L'economia valenciana i les polítiques d'ocupació després de la Covid-19*, d'Enric Nomdedéu, Rafael Beneyto, Joan Sanchis

Amb l'editorial Afers

1. *Nació i identitats. Pensar el País Valencià*, Vicent Flor (editor).
2. *Una nova via per a l'empresa valenciana*, Elies Seguí (editor).

Des de la segona onada del feminisme i l'aparició dels primers grups de *punk* dels 70 i 80, passant per la nova revolució musical que va suposar el moviment Riot grrrl en els 90, fins hui, ha transcorregut molt de temps, i diverses generacions de dones músiques, que creien viure en igualtat, s'han adonat que tant l'accés a l'escena musical com a qualsevol lloc en la indústria musical actual es dona de manera asimètrica.

La intersecció de la gestió cultural i el feminisme és, doncs, més necessària que mai, i això és el que proposem en aquest Demos, acompanyat d'una estratègia per a desenvolupar en els organismes públics encarregats de les polítiques musicals valencianes. L'objectiu és una escena musical valenciana feminitzada, inclusiva, diversa, respectuosa i equitativa; en resum: una escena musical valenciana feminista.

Reis Gallego Perales (Xàtiva, 1984) és diplomada en magisteri musical i llicenciada en psicopedagogia per la Universitat de València. L'any 2019 obté el títol de màster en gènere i polítiques d'igualtat per aquesta mateixa universitat.

#demos13



fundació ▶ nexa

Idees per a la societat valenciana del futur